This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

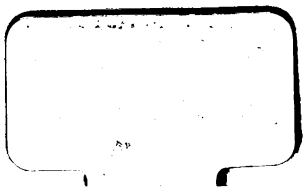
+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`



Kurzweil

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

V. Band. – Nr. 650 bis 844.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1904.

AUG 18 '69 F Kallen 8-15-69

Alphabetisches Sachregister

der in Band I bis V enthaltenen Entscheidungen Nr. 1 bis 884.

(Die neben den Schlagworten angegebene Zahl bezeichnet die Ordnungsnummer der Entscheidung.)

Abgänge im Warenlager, die sich aus der natürlichen Schwendung ergeben, hat der Handlungsgehilfe auch dann nicht zu vertreten, wenn sie das vertragsmäßig festgestellte Perzent des zulässigen Kalos übersteigen. 779.

Ablehnung. Es ist kein Ablehnungsgrund, wenn der Beisitzer nicht derselben Branche angehört, wie die ablehnende Partei. 549.

Abschlagszahlungen. Bedeutung beim Akkordlohn. 612.

Abschreckende Krankheit. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.

— Tuberkulose ist nicht als solche anzusehen. 313.

— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.

— — ebenso Augentrachom. 409.

— — ebenso Epilepsie. 593.

Abwehr einer groben Beleidigung des Dienstgebers ist kein Entlassungsgrund. 317.

Abwesenheit. Längere, selbstverschuldete Abwesenheit des Arbeiters berechtigt zur Entlassung. 307.

Abzug vom Lohne, siehe Lohnabzug.

Abzüge für Krankenkassenbeiträge. 262, 454.

Akkord. Wenn über den Akkordsatz keine Einigung erzielt wird, so hat dies nicht die Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis von selbst aufgelöst wird. Der Arbeiter hat die zugewiesene Arbeit zu verrichten. Der Lohn ist allenfalls vom Richter zu bestimmen. 387, 388, 634, 635, 687.

— der Arbeiter kann nicht entlassen werden, wenn er zwar die Akkordarbeit um den Akkordlohn nicht übernimmt, aber andere ihm zugewiesene Arbeiten verrichtet. 687.

— kann auch stillschweigend vereinbart werden. 245.

— Übernahme des Verputzes von Mauerwerk und der Einmauerung von Tür- und Fensterstöcken. 40.

— Mangels besonderer Vereinbarung hat der Übernehmer der Arbeit nur jene Verrichtungen zu versehen, welche herkömmlich einen Bestandteil der übernommenen Arbeit bilden und in der Regel ohne separate Entlohnung verrichtet werden. 178.

— Vergütung der zur Herrichtung des Werkzeuges erforderlichen Arbeitszeit. 368.

Akkord. Abschlagszahlungen beim Akkordlohn haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.

— Der Akkordarbeiter ist nicht verpflichtet, ohne besondere Entlohnung Änderungen oder später bestellte Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Arbeit vorzunehmen, (Nacharbeiten) vorzunehmen. 179.

— Entschädigung des Arbeiters wegen des durch Materialmängel verursachten Verdienstentganges. 601.

— Der Akkordarbeiter haftet für die mangelhafte Arbeit. 176, 178, 343.

— Auch der Akkordarbeiter ist zur Einhaltung der Arbeitszeit verpflichtet. 594.

— Akkordarbeiter sind erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der Arbeit berechtigt, auszutreten. 343, 527.

— das Arbeitsverhältnis kann gelöst werden, wenn sich die Vergütung für die geleistete Arbeit nach dem festgesetzten Akkordlohn berechnen läßt. 552.

— der vereinbarte Ausschluß der Kündigung gilt auch für das Akkordverhältnis. 552, 649.

— Wegen solcher Mängel, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.

— Für die durch Übersiedlung des Unternehmers nicht vollendete Akkordarbeit ist dem Arbeiter eine angemessene Vergütung zu zahlen. 75.

— Anspruch des Arbeiters auf Entschädigung bei Nichtvollendung der akkordierten Arbeit durch Verschulden des Unternehmers. 177.

— Vereinbarung des niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertig gestellte Akkordarbeiten. 448.

— bei Aufnahme eines Arbeiters durch einen anderen Arbeiter, der eine Akkordarbeit übernommen hat, entsteht zwischen den beiden Arbeitern kein gewerbliches Arbeitsverhältnis, sondern ein nach bürgerlichen Recht zu beurteilendes Lohnverhältnis. 525.

— Einem vom Akkordanten aufgenommenen Gehilfen kann vom Unternehmer die Fortsetzung der Arbeit verwehrt werden, wenn er wiederholt die Pflichten vernachlässigt. 669.

Akkordarbeiter haben Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 95.
— können vor Vollendung der Arbeit, die als ein Ganzes anzusehen ist (Montierung) nicht kündigen. 343, 527.
— Fertigstellung der Akkordarbeit trotz Ablaufes der Kündigungsfrist ist nicht als Erneuerung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. 654.
— kann wegen Nichtbeistellung des Materiales Ersatz beanspruchen. 97.
— — ebenso wegen Nichtbeistellung der Werkzeuge. 680.
— Der Arbeiter kann für die Tage, an denen ihm (wegen Arbeitsmangel) keine Beschäftigung gegeben wurde, Entschädigung verlangen. 219, 514, 560.
— Entschädigung für den durch zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
— Anspruch auf Lohn für die Zeit der Nichtbeschäftigung bis zum Tage der Entlassung. 386.

Advokaten. Vertretung durch Advokaten vor Gewerbegerichten ist ausgeschlossen. 15. 580.
— Durch Zession eines Anspruches an einen Advokaten kann dessen Zulassung zur Verhandlung nicht erwirkt werden. Für den zedierten Anspruch ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 332.
— zur Bestimmung von Advokatengebühren ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 580.

Agenten. Siehe Reisende.

Agent, siehe Handelsagent und Platzagent.

Alter. Unfähigkeit zur Kesselwartung infolge vorgeschrittenen Alters. 185.

Änderungen an der vereinbarten Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.

Änderung der Kündigungsfrist wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 453.
— der Arbeitszeit begründet dem Akkordarbeiter gegenüber Ersatzpflicht, wenn sie einseitig verfügt wurde. 514.

Anerkenntnis. Klagen auf Bezahlung eines anerkannten Lohnanspruchs gehören vor das Gewerbegericht. 356.
— in der Widerklage. 329.

Anerkennung der Provisionsabrechnung. 210.

Angestellte als Bevollmächtigte müssen schriftliche Vollmacht haben. 475, 568.

Anhaltende Krankheit liegt vor, wenn sie eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. 210.

Anmeldung bei der Bezirkskrankenkasse. Folgen der Unterlassung. 210.

Annahmeverzug des Arbeiters hinsichtlich Arbeitsbuch. 488, 489.

Anrechnung von Warenschulden auf Lohn. Siehe Lohnzahlung.

Arbeit. Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178.
— Mängel der Arbeit, die vom Arbeiter nicht verschuldet, berechtigen nicht zu einem Lohnabzuge. 263.
— Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 85, 204, 394, 618.
— Auch wenn der Arbeiter für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist, darf er, wenn ihm diese nicht mehr gegeben werden kann, analoge Arbeit nicht verweigern. 310.

Arbeit. Der als Fabriksknecht aufgenommene Hilfsarbeiter kann zum Holzabladen verwendet werden. 848.
— Der Kutscher kann ausschließlich zu Diensten im Stalle verwendet werden. 844.
— Der als Tagarbeiter aufgenommene Hilfsarbeiter hat keinen Anspruch auf die ausschließliche Verwendung in einer bestimmten Arbeitskategorie. 309.
— Der Arbeiter darf die Verrichtung der ihm zugewiesenen Arbeit, die er ohne Schaden für seine Gesundheit leisten kann, nicht verweigern, falls er nicht für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist. 309, 844.
— Zu einer seine Kräfte übersteigenden Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 200, 311, 394.
— Zur Verrichtung einer mit der Gefahr einer Gesundheitsschädigung verbundenen ungewöhnlichen Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 199, 429.
— ebenso zu einer die physischen Kräfte übersteigenden und gefährlicheren Arbeit. 394.
— kann verweigert werden, wenn deren Verrichtung eine die Arbeitszeit bedeutend überschreitende Zeitdauer erfordert. 203.
— am Sonntag kann verweigert werden. 201, 602, 605.
— am Feiertag darf nicht verweigert werden. 202.

Arbeiter. Wer unberufen und ohne Noth den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 390.
— Als Arbeiter sind nicht anzusehen, Geschäftsreisende anderer Unternehmungen als der Handelsgewerbe. 42. Siehe auch Hilfsarbeiter.
— — der Reisende eines Produktionsgewerbes. 327, 328.
— — der Buchhalter und Expedient in einer Zuckerwarenfabrik. 329.
— — der Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäfte. 330.
— — der Comptoirist bei einem Instrumentenmacher. 331.
— — Wirtschafter einer Bierbrauerei. 344.
— — der bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellte. 348.
— — ein Hotelsekretär. 351.
— Ein Perlmutterdrechsler, der in seiner Wohnstätte unter Mitwirkung eines Gehilfen aus ihm zur Bearbeitung übergebenen Rohstoff gegen Stücklohn Knöpfe drechselt, ist Arbeiter. 326.
— Abgrenzung des Begriffes Arbeiter und Meister. 501, 622.
— der bei einem Bauunternehmer zum Schärfen und Herrichten der Werkzeuge verwendete Schlosser ist Hilfsarbeiter. 622.
— Daß der gewerbliche Hilfsarbeiter mit einem Dienstbotenbuch eintrat, ist für die rechtliche Beurteilung des Arbeitsverhältnisses ohne Belang. 809.

Arbeiterunterstützungskassen, Lohnabzüge zu Gunsten. 499.
— Die im Genusse einer Provision stehende Arbeiterin kann nebenbei auch die Witwenprovision verlangen. 742.

Arbeitgeber bestimmt den Ersatzruhetag. 364, 365.
— — ist derjenige, der das Gewerbe tatsächlich betreibt, auch wenn er bei der Gewerbebehörde nicht angemeldet ist. 562.
— ist derjenige nicht, auf dessen Rechnung das Gewerbe von einem vorgeschobenen Strohmann betrieben wird. 561.
Arbeitsbestätigung. Im Arbeitsbuch hat der Arbeitgeber zu unterschreiben. 116.
— Die zur Erteilung der Arbeitsbestätigung erforderlichen Erhebungen hat der Arbeitgeber vorzunehmen. 118.
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.
Arbeitsbuch.

Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

— Daß der Arbeiter mit einem Dienstbotenbuch aufgenommen wurde, ist für die rechtliche Beurteilung des Arbeitsverhältnisses ohne Belang. 809.
— — Vereinbarung über das Recht, das Arbeitsbuch jederzeit zu verlangen, enthält die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist. 398.
— Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.
— — In dem Begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt die Austrittserklärung. 236.
— In dem Begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt die Austrittserklärung auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgt ist. 237.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches auf Verlangen enthält eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 236, 237.
— Übernahme des Arbeitsbuches ohne Einsprache enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist. 35.
— In der Übernahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel liegt keine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 468.
— Die Verweigerung der Übernahme des Arbeitsbuches, dessen Ausfolgung der Arbeiter verlangt hat, beseitigt nicht die Wirkung der darin gelegenen Austrittserklärung. 236.

Übergabe zur Verwahrung.

— Übergabe eines fremden Arbeitsbuches. 493.
— Nichtübergabe des Arbeitsbuches durch den Hilfsarbeiter ist kein Entlassungsgrund. 492. Entgegengesetzt. 715.
— Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung. 485.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht die Annahme, dass das gekündigte Arbeitsverhältnis erneuert worden sei. 152.
— die Übernahme des Arbeitsbuches durch den Arbeitgeber zur einstweiligen Verwahrung ist nicht ohneweiters als Bestätigung oder Zeichen des Vertragsabschlusses zu betrachten. 510.

Arbeitsbuch. Bei vorzeitiger Übergabe des Arbeitsbuches kann der Hilfsarbeiter für die Zeit von der Übergabe bis zum Dienstantritt keine Vergütung fordern. 716.
— der Heimarbeiter, der dem Meister sein Arbeitsbuch übergibt, tritt zu ihm in ein dauerndes Arbeitsverhältnis. 533.

Aufbewahrung.

— Die Aufbewahrung der Arbeitsbücher bei der Genossenschaft während des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig. 825.

Eintragungen.

— Die Rubriken des Arbeitsbuches sind vom Gewerbeinhaber auszufüllen und zu unterschreiben. 116.
— — auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis kein dauerndes, sondern nur ein probeweises war. 697.
— Der Name des Arbeitgebers muß aus der Eintragung ersichtlich sein. 827.
— Der Arbeiter ist gehalten, die mangelhafte Eintragung (Fehlen des Namens des Arbeitsgebers) ohne Verzug berichtigen zu lassen. 827.
— Die zur Erteilung der Arbeitsbestätigung (Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches) etwa nötigen Erhebungen obliegen dem Gewerbeinhaber. 118, 487.
— Die Bestätigung der Eintragungen durch den Genossenschaftsvorsteher hat der Arbeitgeber einzuholen. 763.
— Der Gewerbeinhaber ist entschädigungspflichtig, wenn er es ablehnt, das Arbeitsbuch nach vorschriftsmäßiger Ausfüllung und nach Ausstellung des Zeugnisses vom Genossenschaftsvorstand bestätigen zu lassen. 283.
— Nicht der Tag der Erkrankung, sondern der ordnungsmäßigen Lösung ist als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.
— Die Unterlassung der Ausfüllung macht den Arbeitgeber entschädigungspflichtig. 487, 576.
— Der wirklich erlittene Schaden muß nachgewiesen werden. 686, 827.
— Bedeutung der in das Arbeitsbuch eingetragenen Worte „wurde gesund entlassen". 750.
— Zeugnis über die Art der Verwendung als erster Maschinenmeister. 751.
— Der Gewerbeinhaber, der dem Hilfsarbeiter eine ordnungsmäßige Arbeitsbestätigung ausgestellt hat, ist nicht verpflichtet, das Dienstzeugnis in das nachträglich beigebrachte Arbeitsbuch einzutragen. 752.

Unzulässige Eintragungen.

— Es ist unzulässig, im Arbeitsbuch auf eine Arbeitseinstellung als Entlassungsgrund hinzuweisen. 164.
— auch nicht darauf, daß die Entlassung ohne Kündigung erfolgte. 341.
— Es ist unzulässig, durch eine besondere Form des Arbeitszeugnisses (Überschreiben des Textes mit roter Tinte) auf die politische Haltung des Arbeiters aufmerksam zu machen. 791.
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fort-

setzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.

Arbeitsbuch. Das Ausstreichen des in das Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisses durch den Unternehmer macht diesen ersatzpflichtig. 758.

— Eintragungen, die dem Wortlaut des Gesetzes nicht zuwiderlaufen und von welchen nicht behauptet werden kann, daß sie ihrem Inhalt oder ihrer Form nach geeignet sind, das Fortkommen des Besitzers zu erschweren, sind zulässig. 486.

Ausfolgung.

— Das Arbeitsbuch muß bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgefolgt werden. 166, 281.

— Der Arbeitgeber hat das von ihm (unzulässiger Weise) der Genossenschaft zur Aufbewahrung übergebene Arbeitsbuch selbst abholen zu lassen und auszufolgen. 825.

— auch ohne ausdrückliches Verlangen. 170, 282.

— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches kann verweigert und dieses bei der Gewerbebehörde hinterlegt werden, wenn sich der Akkordarbeiter weigert, die übernommene Arbeit auszuführen. 121.

— Wegen solcher Mängel einer Akkordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.

— Bei Unterbrechung (Aussetzen) der Arbeit besteht keine Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aushändigung des Arbeitsbuches. 165.

— Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Arbeitsbuch dem Arbeiter nachzuschicken oder einer hiezu nicht legitimierten Person auszufolgen. 577, 744.

— Ausfolgung an die Frau des in Strafhaft befindlichen Arbeiters ist zulässig und befreit den Arbeitgeber von weiterer Haftung. 826.

Ausfolgung an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden.

— Übersendung des Arbeitsbuches an den Vorsteher der Heimatsgemeinde genügt nicht, wenn der Arbeiter mit der Annahme nicht im Verzuge war. 171.

— — bei Annahmeverzug ist Übersendung an die Heimatsgemeinde zulässig. 488.

— Ausfolgung des Arbeitsbuches an einen Sicherheitswachmann bei Annahmeverzug ist unzulässig. 489.

— Die Aufforderung des Arbeitgebers an den exzedierenden Arbeiter, sich das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, ist keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 117.

— Übergabe des Arbeitsbuches an die Polizei, im Falle der Kutscher ohne etwas zu sagen, den Wagen außer Haus stehen läßt und sich aus dem Dienst entfernt. 545.

— Hinterlegung bei der Gewerbebehörde. 121, 164.

— Übersendung an das Strafgericht mit einer Anzeige wegen Veruntreuung. 650.

Ausfolgung durch einen Stellvertreter.

— Der Arbeitgeber hat Vorsorge zu treffen, dass das Arbeitsbuch auch in seiner Abwesenheit ausgefolgt werden kann; sonst haftet er. 490.

Arbeitsbuch. Der Arbeitgeber haftet für die verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch einen Beauftragten. 172.

Zeitpunkt der Ausfolgung.

— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.

— Arbeitsbuch muß bei der Entlassung ausgefolgt werden, nicht erst am nächsten Lohnzahlungstag. 424.

— Bei einer nicht vorausgesehenen Austrittserklärung des Gehilfen ist das Arbeitsbuch rechtzeitig ausgehändigt, wenn es am Tage nach der Erklärung ausgefolgt wird. 281.

— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches darf nicht bis zur Räumung der vom Arbeiter benützten Wohnung verweigert werden. 168.

— Das Arbeitsbuch darf nicht zur Sicherung einer dem Arbeitgeber gegen den Arbeiter zustehenden Geldforderung zurückbehalten werden. 226, 494.

— Sie darf auch nicht von Bedingungen abhängig gemacht werden, die weder im Arbeitsvertrag noch im Gesetze vorgesehen sind. 748.

Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung.

— Der Arbeitgeber ist ersatzpflichtig, wenn bei ihm das Arbeitsbuch zerrissen wurde. 574.

— — oder wenn es bei ihm verloren gegangen ist. Zu ersetzen sind die mit der Ausstellung eines neuen Buches verbundenen Kosten. 698.

— — oder wenn er es wegen einer Verwechslung nicht rechtzeitig ausfolgen kann. 575.

— — oder wenn es nicht rechtzeitig ausgefolgt werden konnte, weil es in der Filiale liegen blieb, während sonst die Bücher in der Zentrale verwahrt werden. 749.

— — Es ist Sache des Arbeiters, die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches zu veranlassen. Für ein Säumnis des Arbeiters haftet der Arbeitgeber nicht. 745, 746.

— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen ist nicht gleichbedeutend mit Verweigerung. 169.

— Bei Beurteilung der Entschädigung wegen Nichtausfolgung darf unter normalen Arbeitsverhältnissen angenommen werden, daß der Hilfsarbeiter im Falle rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten, und den seinen Fähigkeiten angemessenen ordentlichen Lohn verdient hätte. 170, 747.

— Anspruch auf Schadenersatz wegen verspäteter Ausfolgung besteht nur, wenn hieraus wirklich ein Schaden entstanden ist. 491, 686.

— Verjährung beginnt mit dem Tage, an dem die Ausfolgung verweigert wurde. 585.

— Verjährung der Ersatzansprüche wegen mangelhafter Einträge beginnt mit dem Tage, an dem der Arbeiter von der schädigenden Tatsache Kenntnis erhält. 827.

Arbeitsbuch.
Erneuerung.
— Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches zu bewirken. 120.
— — Er hat aber die mit der Ausstellung eines bei ihm verloren gegangenen Buches verbundenen Kosten zu ersetzen. 698.
— Der Arbeitgeber kann nicht verhalten werden, das Zeugnis in das erst nach dem Austritte neu beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122.

Arbeitseinstellung. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.
— Die Drohung der anderen Arbeiter, die Arbeit einzustellen, wenn ein bestimmter Arbeiter nicht entlassen wird, berechtigt nicht, diesen Arbeiter zu entlassen. 183.
— Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit um den Ersatzruhetag zu genießen, ist unzulässig. 364.
— siehe Streik.

Arbeitsmangel. Einverständnis des Arbeiters mit dem Aussetzen wegen Arbeitsmangel. 67.
— — behufs Wiederaufbau eines Glasofens. 610.
— Nach einiger Zeit kann der Arbeiter Arbeit verlangen und, wenn diese nicht gewährt wird, ohne Kündigung austreten. 68, 69.
— Der Arbeiter kann wegen Arbeitsmangel das Arbeitsverhältnis einseitig auflösen. 216.
— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.
— Der Akkordarbeiter ist berechtigt, wegen Nichtbeschäftigung Entschädigung zu verlangen. 218, 560.
— Für die Zeit, da der Arbeiter nicht beschäftigt wurde, steht ihm ein Lohnanspruch nicht zu. 69.

Arbeitsordnung. Verlautbarung ist wesentlich, damit deren Bestimmungen zum Bestandteile des Arbeitsvertrages werden. 12, 345.
— Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslokale genügt nicht, um deren Bestimmungen zu einem Bestandteile des Arbeitsvertrages zu machen. 11, 345.
— Verlautbarung durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis genügt. 81.
— Hinweis auf die angeschlagene Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt für die Geltung der darin enthaltenen Anordnungen. 252, 253, 254.
— — ebenso Unterfertigung. 113, 607.
— — Unterfertigung einer Erklärung in einem dazu bestimmten Buche. 608.
— Behändigung genügt auch dann, wenn der Arbeiter die Sprache, in der die Arbeitsordnung abgefaßt ist, nicht versteht. 114.
— Verweisung auf die Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt, auch wenn der des Lesens und Schreibens unkundige Arbeiter davon nicht Kenntnis erhalten hat. 252.
— wird zum Bestandteile des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeiter beim Antritte des Dienstes bestätigt, sie gelesen zu haben und sich ihr zu unterwerfen. 80, 251, 608.
— Die Einwendung, daß der Arbeiter die Erklärung nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 251, 608, 609.

Arbeitsordnung. Stillschweigendes Zugrundelegen der Bestimmungen der Arbeitsordnung über Kündigung. 665.
— Kündigung an einem bestimmten Tage. 153.
— die Vereinbarung von Vertragsbestimmungen, die in der Fabriksordnung nicht vorgesehen sind oder damit im Widerspruch stehen, ist nicht ausgeschlossen. 511. 554.
— Das Gewerbegericht ist zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen zuständig. 447.
— Einseitige Änderung der Arbeitsordnung durch Aufnahme von Bestimmungen über neue Pflichten sind nicht sofort wirksam. 777.
— Eine Änderung der Arbeitsordnung hinsichtlich der Kündigungsfrist wird wirksam, wenn der Arbeiter zwar erklärt, daß er sich nicht unterwerfe, wenn er aber trotz Ablaufs der alten Kündigungsfrist die Arbeit fortsetzt. 599.
— Ungeachtet einer für die Mitglieder einer Genossenschaft eingeführten Arbeitsordnung kann davon abweichend die Kündigungsfrist individuell vereinbart werden. 790.

Arbeitsort. Für die Zureise zum Arbeitsorte gebührt dem nach Stunden entlohnten Arbeiter eine Vergütung. 246.
— Wenn der Arbeitsort vereinbart ist, kann er nicht einseitig geändert werden. 395.
— Wenn der Arbeiter an einem anderen Orte aufgenommen wurde und an den Arbeitsort zureisen muß, hat er nur im Falle einer besonderen Vereinbarung Anspruch auf Ersatz der Reiseauslagen. 264, 271.

Arbeitspausen. 279, 437.
— Während der durch die genehmigte Arbeitsordnung bestimmten Pause kann die Arbeit verweigert werden. 604.
— Die Vorschrift des § 74 *a*, daß von den Arbeitspausen tunlichst eine Stunde auf die Mittagszeit zu entfallen hat, schließt die Verschiebung der Pause nicht aus, wenn der Arbeitgeber in der Mittagsstunde die Leistung des Arbeiters ausnahmsweise benötigt. 703.
— Ein Kesselwärter hat keinen Anspruch auf Ruhepausen zu voraus bestimmter Zeit. 346.
— — er kann auch nicht eine besondere Vergütung für den Entgang besonderer Arbeitspausen beanspruchen. 699. 782.
— Stillschweigender Verzicht auf die Entlohnung für die während der Pausen verrichtete Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475, 699, 782.
— Haben in einem Betriebe, wo die Ruhepausen auf die sich während der Arbeit ergebende freie Zeit verlegt werden dürfen, die Arbeiter sich mit der Regelung der Arbeitszeit und dem Lohne zufriedengegeben, so können sie nicht nachträglich Überstundenlohn fordern. 782.
— Zeitweises Arbeiten während der Pause enthält noch keinen dauernden Verzicht. Die Pause kann nur mit Zustimmung des Arbeiters abgekürzt werden. 604.

Arbeitsräume. Zur Säuberung der Arbeitsräume ist der Hilfsarbeiter mangels besonderer Vereinbarung nicht verpflichtet. 731.

Arbeitstag. Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.

— Der Arbeitstag ist als ein Ganzes zu vergüten, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am Morgen erfolgt. 704.

Arbeitsunfähigkeit. Siehe Auflösung wegen Unfähigkeit zur Arbeit.

— Siehe Kündigung während der Krankheit.

— Lohn während der — siehe Lohn.

Arbeitsverhältnis. Begründung durch einen Bevollmächtigten. 73, 324, 413, 414, 670, 835.

— besteht nicht, wenn der Partieführer nicht als Bevollmächtigter gehandelt hat. 74.

— besteht nicht zwischen dem Unternehmer und dem Gehilfen der Akkordanten. 669, 725.

— zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern. 325.

— zwischen dem Akkordanten und seinen Gehilfen. 525, 669, 835.

— zwischen dem Gewerbeinhaber und einer Frau, die in Erwartung der Ehe dem Gewerbeinhaber in seinem Geschäfte ab und zu behilflich war. 836.

— Sicherung durch Kaution. 132.

— Begründung für bestimmte Zeit. 133, 788, 806.

— Eingehung unter einer Resolutivbedingung. 658.

— Eingehung mit Verletzung eines früheren Arbeitsvertrages. 784.

— Die gesetzlichen Bestimmungen finden auch Anwendung, wenn der Arbeiter nur einige Tage in der Woche oder einige Stunden im Tage beschäftigt wird. 807.

— finden auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber zum Gewerbebetrieb nicht berechtigt war. 834.

— Auflösung unter einer Suspensivbedingung. 657.

— Wegen drohender Kündigung ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, vom Arbeitsvertrag vor Antritt des Dienstes zurückzutreten. 748.

— Bedeutung der Zusicherung einer dauernden Anstellung. 764.

— Wenn das Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit eingegangen ist, kann es durch Kündigung nicht vor Ablauf dieser Zeit beendet werden. 258, 259.

— Bei Übernahme einer als Ganzes angesehenen Arbeitsleistung (Montierung) kann nicht während der Arbeit gekündigt werden. 527.

— Wenn eine Lohnerhöhung vom Jänner des nächsten Jahres zugesagt wird, um den Handlungsgehilfen vom Verlassen des Dienstes abzuhalten, darf das Arbeitsverhältnis nicht früher gelöst werden. 270.

— Der Anspruch auf Neujahrsgeschenk besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis Neujahr dauert. 275.

— Die unbestimmte Dauer liegt nicht vor, wenn ein Maurer nur zur Ausführung bestimmter kleiner Arbeiten aufgenommen wird. 133.

— Zur Aushilfe, siehe Aushilfe.

Arbeitsverhältnis für die Dauer der Erkrankung eines anderen. 134.

— Umwandlung eines zur Aushilfe begründeten Arbeitsverhältnisses in ein dauerndes. 100.

— Umwandlung des dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.

— Geltung der mit dem früheren Geschäftsinhaber getroffenen Vereinbarung über die Kündigungsfrist bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer. 374.

— Vereinbarungen mit dem früheren Geschäftsinhaber gelten, auch wenn nichts anderes verabredet, für den Nachfolger. 584, 663.

— Der neue Gewerbeinhaber tritt nicht schon kraft Gesetzes durch die Übernahme des Betriebes in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. 664.

— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht den Schluß auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses. 152.

— Wenn der Dienstnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag des Dienstgebers in dessen Geschäft erscheint und Dienste verrichtet, wird dadurch noch keine Erneuerung des Arbeitsverhältnisses bewirkt. 16, 93.

— ebensowenig, wenn der Arbeiter eine vor Ablauf der Kündigungsfrist begonnene Akkordarbeit beendet. 654.

— Ein regelmäßiges Arbeitsverhältnis besteht zwischen dem Heimarbeiter und dem Meister, bei dem er sein Arbeitsbuch hinterlegt, aber nicht mit den anderen Meistern, für die er gelegentlich arbeitet. 533.

— Zwischen dem Aushelfer, der von einem zur Waffenübung einrückenden Gehilfen bestellt wurde und dem Gewerbeinhaber besteht kein Lohnvertragsverhältnis. 581.

— Das Arbeitsverhältnis ist als ein einheitliches aufzufassen (hinsichtlich der Vereinbarung über die Kündigung), wenn auch hinsichtlich Beschäftigung und Lohn eine Änderung eingetreten ist. 47.

— Das gewerbliche Arbeitsverhältnis ist ein streng persönliches. Die Rechte und Pflichten können an andere Personen nicht übertragen werden. 525.

— Rechtzeitige Aushändigung des Arbeitsbuches bei ordnungsmäßiger Auflösung. 281, 282.

— Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsbuch bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.

— Für Ansprüche, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335, 498.

— Unerlaubtheit des Arbeitsverhältnisses eines noch nicht 14 Jahre alten Fabriksarbeiters. 815.

Arbeitsvertrag. Arbeitsordnung als Bestandteil des Arbeitsvertrages, siehe Arbeitsordnung.

— Die Übernahme des Arbeitsbuches zur Verwahrung ist nicht ohne weiters als Be-

stätigung oder Zeichen des Vertragsabschlusses zu betrachten. 510.

Arbeitsvertrag. Abschluss durch einen Bevollmächtigten (Partieführer, Subunternehmer) des Gewerbeinhabers. 413, 414.
— Regelung durch schriftlichen Dienstvertrag. 250, 556.
— Kollectiver. 361, 477.
— Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag. 556.
— Eine Übung (Ausschluss der Kündigungsfrist) wird nur durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages. 255.
— Bestimmungen des Genossenschaftsstatuts, auf welche bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht Rücksicht genommen wurde, sind für den Hilfsarbeiter ohne Belang. 256.
— — wohl aber, wenn sie beiden Theilen bekannt waren, und wenn nichts anderes vereinbart wurde. 255.
— Auf Antrag der Gehilfenversammlung gefasste Beschlüsse der Genossenschaftsversammlung sind für alle Genossenschaftsangehörigen bindend, soferne nicht eine abweichende Vereinbarung getroffen worden ist. 477.
— Der Arbeitsvertrag kann im Einzelnen von der Arbeitsordnung abweichen. 511.
— Erfüllung des von einem Minderjährigen abgeschlossenen Arbeitsvertrags trotz Weigerung des gesetzlichen Vertreter. 627.
— Wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages. 789, 792.

Arbeitsverweigerung. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Arbeitsruhe beim Bäckergewerbe. Dauer. 280, 358, 432.

Arbeitszeit wird in Ermanglung einer Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.
— Nichteinhalten der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit ungeachtet wiederholter Verwarnung berechtigt zur sofortigen Entlassung. 51, 59, 148, 435.
— — auch bei Akkordarbeitern. 594.
— — jedoch dann nicht, wenn nach den Umständen anzunehmen war, daß der Gewerbeinhaber auf pünktliches Erscheinen keinen Wert legt. 628.
— Nichterscheinen zur Arbeit durch mehrere Stunden trotz dringlicher Arbeit kann als unbefugtes Verlassen der Arbeit aufgefaßt werden. 198.
— Der Arbeiter ist berechtigt, die Leistung einer Arbeit zu verweigern, zu deren Vornahme eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 203.
— In dringenden Fällen muß zur Verrichtung unaufschiebbarer Arbeiten auch über die übliche Arbeitszeit gearbeitet werden, wenn es sich um eine geringfügige Überschreitung der Arbeitszeit handelt. 366.
— Die einseitige Verkürzung der Arbeitszeit durch den Gewerbeinhaber berechtigt den Akkordarbeiter zum Anspruch auf angemessene Entschädigung. 219, 514.
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.

Arbeitszeit. Bei handwerksmäßigen Betrieben besteht keine gesetzliche Arbeitszeit, daher kein Anspruch auf Vergütung von Überstunden. 278.
— Dauer der Arbeitswoche im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang des Ersatzruhetages eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. 358.
— Überstunden sind auch dann zu entlohnen, wenn sie mit Übertretung der gesetzlichen Vorschriften gemacht wurden. 37, 345.
— — auch wenn der Arbeiter dazu keinen Auftrag hatte, wenn er sich aber im Irrtum befand. 529.
— — auch dem im Wochen- oder Monatslohn stehende Hilfsarbeiter gebührt für erhebliche Verlängerung der Arbeitszeit über das übliche Ausmaß eine besondere Entlohnung. 530.
— Neujahrsgeschenk bildet die Entlohnung für die im letzten Teile des Jahres verlängerte Arbeitszeit. 274, 275.
— Für die Verlängerung der Arbeitszeit infolge Verrichtung von Hausbesorgerdiensten kann keine besondere Entlohnung begehrt werden, wenn dafür Naturalwohnung vereinbart war. 277.
— für Überstunden, die auf Arbeiten wie Anfeuern der Kessel, verrichtet wurde, gebührt mangels besonderer Abrede keine besondere Entlohnung. 531.
— auch nicht für den Entgang der besonderen Arbeitspausen bei einem Maschinenwärter 699, oder bei Walkern in einer Tuchappretur. 782.
— Die auf der Eisenbahnfahrt von und zum Arbeitsorte verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.

Arbeitszeugnis. Siehe Zeugnis.

Arbeitszulage. Siehe Lohn.

Aufdingen des Lehrlings bei der Genossenschaft ist keine Voraussetzung für die Einrechnung der Lehrzeit. 754.

Aufhören des Gewerbebetriebes. Entschädigung des entlassenen Arbeiters. 1, 457.
— Wenn der Gewerbebetrieb aus einer alle Gewerbetreibende treffenden Ursache eingestellt werden muß (Frostwetter) haben die Arbeiter keinen Anspruch auf Entschädigung. 548.
— für Betriebsstörung infolge Kupfermangels haftet der Arbeitgeber. 549.

Auflehnung. Siehe Auflösung wegen Verleitung zum Ungehorsam.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. durch Ablauf der Zeit. 403.
— Ein nur für bestimmte kleine Arbeiten (Weißigen der Wohnung) begründetes Arbeitsverhältnis endet mit Vollendung der Arbeit und bedarf nicht der Kündigung. 133.
— „Die Arbeit geht von Samstag bis Samstag" enthält die Vereinbarung einer bestimmten Dauer der Arbeit. 727.
— Dauer des Arbeitsvertrages von Erdarbeitern bis zum Lohnauszahlungstag (Samstag). 787.
— bis zur Beendigung einer genau bezeichneten Rohrlegung. 806.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ein zur Aushilfe für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters aufgenommener Hilfsarbeiter kann ohne Kündigung nicht entlassen werden, solange der Aushilfsgrund noch vorliegt. 106.

B. infolge Aufhören des Gewerbebetriebes. 457, 548.

— Durch höhere Gewalt bewirktes Aufhören des Gewerbebetriebes ist kein Entlassungsgrund. 1.

— Übernahme der Arbeiter beim Übergang des Gewerbebetriebes unter Lebenden. 374, 534, 668.

— Die Übernahme kann abgelehnt werden. 664.

C. infolge Kündigung, siehe Kündigung.

D. durch Willensübereinstimmung. Einverständliche Lösung.

— In der auf Verlangen bewirkten Ausfolgung des Arbeitsbuches ist eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelegen. 236, 237, 729.

— Ein Hilfsarbeiter, der sich mit andern Arbeitern gegen eine das Vertragsverhältnis nicht verletzende Verfügung des Gewerbeinhabers auflehnt und auf die Bemerkung, wem es nicht recht sei, der kann gehen, die Arbeit verläßt, ist freiwillig ausgetreten. 416.

— ebenso der Arbeiter, der die Vornahme einer Arbeit mit dem Bemerken verweigerte, er wolle auf die Wanderschaft gehen und der das Arbeitsbuch ohne Bemerkung entgegennimmt. 729.

— liegt vor, wenn der Gewerbeinhaber dem Arbeiter kündigt, zugleich aber freistellt, sofort auszutreten, und wenn der Arbeiter darauf sogleich die Arbeit verläßt. 470.

— liegt vor, wenn der Arbeitgeber sagt, „es ist am besten, Sie holen sich ihr Arbeitsbuch“ und der Arbeiter erklärt: „Sie können es mir gleich geben“. 567.

— liegt nicht vor, wenn der Handlungsgehilfe auf die Entlassungserklärung erwidert: bitte. 339.

— liegt nicht in der Entgegennahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel. 468.

— liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um anderweitige Arbeit umzusehen und der Arbeiter das Buch ohne Widerspruch entgegennimmt. 496.

— Das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung über die Lohnakkordsätze bewirkt nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 387, 388, 634, 635, 687.

— Bei einverständlicher Auflösung besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107, 234.

E. durch einseitige Erklärung.

1. allgemeine Erfordernisse der Erklärung.

— liegt nicht vor, wenn der Arbeiter mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.

— Der Arbeiter, dem auf 3 Tage gekündigt wurde, dem aber das Verbleiben bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist freigestellt wurde, kann sich nicht als entlassen betrachten. 404.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ebensowenig der Arbeiter, dem nach der Kündigung das sofortige Verlassen der Arbeit freigestellt wurde und der davon Gebrauch gemacht hat. 405.

— Die Erklärung, das Arbeitsverhältnis zu lösen, muß bestimmt sein. 27, 28, 29.

— „Wenn Ihnen die Arbeit nicht paßt, können Sie gehen“, enthält keine Entlassung. 27.

— „Jetzt sind wir schon fertig“, enthält keine Entlassung. 29.

— ebensowenig die Aufforderung, nach Hause zu gehen und sich auszuschlafen. 30.

— „Sie können auch gleich gehen“, enthält keine Entlassung. 469.

— „Gehen Sie hin, wohin Sie wollen“, keine Entlassung. 32.

— „Kommen Sie mir heute nicht mehr unter die Augen“, keine Entlassung. 288.

— „Wenn Sie nicht arbeiten können, so können Sie gehen“, keine Entlassung. 418.

— „Wem die (von den Arbeitern beanständete) Verfügung nicht recht ist, der kann gehen“, keine Entlassung. 416.

— „Wenn Ihnen der Lohn zu gering ist, sehen Sie sich um andere Arbeit um“, keine Entlassung. 507.

— „Machen Sie Ihre Zeit“ keine Entlassung, sondern eine Kündigung. 508.

— „Lassen's es stehen, solche Arbeit kann ich nicht brauchen“, keine Entlassung. 568.

— Wenn der Arbeiter selbst das Arbeitsbuch verlangt und es ihm ausgefolgt wird, keine Entlassung. 31.

— „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit“, ist die Entlassung. 85.

— Die Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten dem Arbeiter gegenüber, es sei für ihn keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen, ist einer sofortigen Entlassung gleichzuhalten. 12.

— In der Erwiderung auf eine Kündigung: „mir ist es einerlei. Sie können auch gleich gehen“, liegt keine Entlassung, sondern der Antrag zu einverständlicher Auflösung. 469.

— „Unter diesen Umständen kann ich nicht bleiben“ enthält keine Austrittserklärung, wenn weder der Dienst verweigert noch die Arbeitsleistung dauernd eingestellt wurde. 762.

2. Ausdrückliche Erklärung. Frist zur Abgabe.

— Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes führt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht von selbst herbei. 307. 464.

— — berechtigt nicht zur Kürzung der Kündigungsfrist. 296. 409.

— Entlassung muß nicht sofort nach dem Entlassungsgrund erklärt werden, es ist kein Verzicht auf die Entlassung, wenn sie erst beim nächsten Lohnzahlungstag ausgesprochen wird. 471.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

— Entlassung wegen eines Entlassungsgrundes (Diebstahl) muß entweder sofort nach der Tat oder doch innerhalb einer Frist erfolgen, welche die Annahme eines Verzichtes auf das Entlassungsrecht ausschließt. 421, 472.

— Der Hilfsarbeiter, welcher nach tätlicher Mißhandlung durch den Gewerbeinhaber durch längere Zeit bei ihm arbeitet, verzichtet stillschweigend auf die Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 229.

— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Verzögerung der Lohnauszahlung liegt kein Verzicht auf Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 230.

3. Stillschweigende Erklärung.

— Durch Ausfolgung des Arbeitsbuches. 82.

— In der Aufforderung an den Arbeiter, der gekündet hat, auszusetzen oder sich das Buch zu holen, liegt die Entlassung. 88.

— In dem Hinausführen einer Arbeiterin aus dem Arbeitssaal durch den Saalmeister anläßlich eines Raufhandels mit einer Mitarbeiterin liegt keine Entlassung. 509.

— In dem Verlangen um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt eine Austrittserklärung. 31, 236.

— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgte. 237.

— Es ist keine ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Kutscher, ohne etwas zu sagen, lediglich den Wagen außer Haus stehen läßt und sich aus dem Dienst entfernt. 545.

— Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist auch dann nicht als ordnungsmäßige Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzusehen, wenn Kündigung ausgeschlossen war. 650.

4. Widerruf.

— Sofortiger Widerruf ist zulässig. 242.

— Widerruf durch wahlweises Anbieten der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. 813.

— Widerruf einer irrigen Entlassungserklärung. 637.

— Wenn die Entlassung sofort vom Gewerbeinhaber widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, kann der Arbeiter nicht sofort die Arbeit verlassen und Ersatz begehren. 101.

— Wenn der Arbeitgeber die übereilte Entlassung infolge Einsprache widerruft, kann der Arbeitnehmer nicht Entschädigung begehren, falls er die Erfüllung des Vertrags ablehnt. 636, 813.

5. Bei Ausschluss der Kündigung, siehe Kündigung, bei Aufnahme zur Probe, siehe Probe.

— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, muß dem zur Arbeit erschienenen Maurer der ganze Tag vergütet werden. 163.

— Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses schließt die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe nicht aus. 596.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

6. Fortsetzung nach der Auflösung.

— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, der Aufforderung, durch 14 Tage die Arbeit fortzusetzen, Folge zu leisten. 81. 322. 328.

— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Grundes der gesetzmäßigen Entlassung die Fortsetzung der Arbeit verweigert wird. 319.

7. Entlassungsgründe im allgemeinen.

— Der Arbeitgeber kann den Arbeiter, wenn er ihn entschädigt, jederzeit entlassen. 559.

— Die Entlassungsgründe sind im Gesetze taxativ angeführt. 182, 183.

— — sie können nicht durch Vertrag vermehrt werden. 181.

— insbesondere ist die Entlassung nicht gerechtfertigt auf Grund der Vereinbarung, daß Entlassung stattfinden könne, wenn etwas vorkommt. 655. 810.

— — Doch kann vereinbart werden, dass der Arbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt. 401. Entgegengesetzt. 655, 706.

— Entlassungsgründe in Art. 64 H. G. B. sind bloß beispielsweise aufgezählt. Es bleibt in jedem einzelnen Falle dem Ermessen des Richters überlassen, zu entscheiden, ob das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann. 359.

— Durch Vereinbarung einer Konventionalstrafe für die sonst zur Entlassung berechtigende Ordnungswidrigkeit wird die Entlassung ausgeschlossen. 222.

— Der Hilfsarbeiter kann nicht auf Ersatz klagen, wenn ihm zwar ein Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses gegeben wurde, wenn er aber selbst einen Grund zur Entlassung gegeben hat. 316.

— Wenn erst nach der im Gesetze begründeten Entlassung des Arbeiters, diesem Grund zur Auflösung gegeben wird, so kommt dieser Grund nicht mehr in Betracht. 318.

— Der Entlassungsgrund muß schon während des Arbeitsverhältnisses vorhanden sein, wann er zum Vorschein gekommen ist, ist ohne Belang. 456.

— Es ist nicht ausgeschlossen, vor Gericht andere Entlassungsgründe geltend zu machen, als gegenüber dem entlassenen Hilfsarbeiter. 360.

— Wenn der Arbeitgeber, der vertragsmäßig zur sofortigen Entlassung berechtigt war, den Arbeiter zur Aufsuchung einer Arbeit auffordert und einstweilen beschäftigt, enthält dies keinen Verzicht auf die Entlassung. 241.

— Wegen angeblich ungünstiger Auskünfte kann der Arbeiter nicht entlassen werden. 315.

— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Hilfsarbeiter ungeachtet mehrfacher Mahnungen sein Arbeitsbuch zu übergeben unterläßt. 492.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Androhung der Arbeitseinstellung durch die anderen Arbeiter ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 183.

— auch nicht der Umstand, daß der Besteller der Arbeit die Fortsetzung nicht gestattet. 774.

— Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.

— Wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.

— Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 463.

— Nicht rechtzeitiges Abführen der der verrechnenden Kellnerin aufgerechneten Beträge ist kein Entlassungsgrund, wenn sie genötigt war, Zechen zu borgen. 519.

— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter in einem zum Teiganmachen bestimmten Geschirre die Füße wäscht. 106.

— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn eine Arbeit nur durch zwei Arbeiter verrichtet werden kann, der Unternehmer jedoch einen zweiten Arbeiter nicht beizustellen in der Lage ist. 656.

— Von dem vom Arbeitgeber entlassenen Arbeiter kann nicht auch gleichzeitig Schadenersatz verlangt werden. 829.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

a) wegen Irreführung.

— Der Arbeiter kann ohne Kündigung entlassen werden, wenn er bei der Aufnahme in die Arbeit das Arbeitsbuch deshalb nicht besaß, weil das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst worden ist. 225.

— Irreführung des Arbeitgebers über die ordnungsmäßige Lösung des früheren Arbeitsverhältnisses. 225.

— Irreführung über die vom Arbeitgeber verlangte Empfehlung durch einen Dritten. 668.

— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 137.

— Infolge Zwanges durch die anderen Arbeiter. 183.

b) wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

wegen Unfähigkeit zur Arbeit. 185, 186, 187, 188, 189, 297, 419, 420, 458, 677.

— — infolge Trunkenheit. 209.

— — infolge der Entbindung. 464.

— — infolge höheren Alters. 185.

— infolge eines nicht geheilten Armbruches. 569.

— Unfähigkeit des Arbeiters ist auch nach der Höhe des Lohnes zu beurteilen, ist der Lohn niedriger als der Taglohn, so muß auch das vorausgesetzte Maß der Eignung niedriger veranschlagt werden. 458.

— Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung ohne Kündigung. 186.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Wegen mangelhafter Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstage kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden. 187.

— Das Mißlingen einzelner Stücke berechtigt nicht zur Entlassung des neu eingetretenen Arbeiters. 676, 679.

— Wenn der Arbeitgeber einen Hilfsarbeiter aufnimmt, von dem er wußte, daß er für die zu verrichtende Arbeit noch nicht geschult ist, kann er ihn nicht wegen Unfähigkeit entlassen. 678.

— Das wenn auch vollkommene Mißlingen einer Arbeit berechtigt nicht zur Entlassung des Arbeiters, der zu ähnlichen Arbeiten seit Monaten verwendet worden ist. 297.

— Wenn ein Schrobler das Material derart verdirbt, dass es zum Spinnen unbrauchbar wird, kann er entlassen werden. 188.

— Ein Arbeiter, der für eine bestimmte besondere Arbeit aufgenommen wurde, kann entlassen werden, wenn sich herausstellt, daß er diese Arbeit nicht versteht und unfähig ist, selbe zu verrichten. 189.

c) wegen Trunksucht. 190, 298, 299, 640, 641.

— Einmalige Trunkenheit ist kein Entlassungsgrund. 298, 714.

— Durch Trunkenheit verursachte Arbeitsunfähigkeit berechtigt zur Entlassung. 209.

— Vorzeitiges Einstellen der Arbeit an einem Nachmittag durch einen Handlungsgehilfen wegen Trunkenheit ist kein Entlassungsgrund. 714.

d) 1. wegen strafbarer Handlungen insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

— wegen strafbarer Handlungen. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302, 303, 415, 675.

— Wenn nachträglich bekannt wird, daß der Hilfsarbeiter wegen Diebstahls verurteilt worden ist, kann er wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden. 86.

— Entlassung wegen Diebstahls ist zulässig, auch wenn die gerichtliche Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträglicher Schadensgutmachung ausgeschlossen ist. 191.

— Es muß jedoch nicht nur der objektive, sondern auch der subjektive Tatbestand vorliegen. 673.

— auch an dritten Personen begangene kleinere Diebstähle berechtigen zur Entlassung. 674.

— an das freisprechende Urteil des Strafrichters ist der Zivilrichter nicht gebunden. 675.

— Wenn der Nachtwächter trotz Verbotes Unberechtigten gestattet, von dem seiner Bewachung unterstellten Kohlenlager Kohlen zu nehmen, so liegt zur Entlassung berechtigende Verleitung zu Kohlendiebstählen vor. 193.

— Entlassung wegen verbotswidrigen Trinkens des Schankburschen. 300.

— Der Zahlkellner kann entlassen werden, wenn er das eingenommene Geld verbraucht. 303.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

d) 1. wegen strafbarer Handlungen u. s. w.

— Entlassung wegen Diebstahls muß innerhalb einer Frist nach der Tat erfolgen, die die Annahme eines Verzichtes auf den Entlassungsgrund ausschließt. 421.

— Vorführung vor den Untersuchungsrichter wegen Verdachts einer an dem früheren Dienstgeber begangenen strafbaren Handlung ist kein Entlassungsgrund. 558.

d) 2. wegen Vertrauensverlusts durch strafbare Handlungen.

— Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 86, 478.

— — ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Handlung zugleich eine strafbare ist. 304, 816.

— die Handlung muß nicht gerichtlich strafbar sein, sondern kann auch den politischen Behörden zur Amtshandlung zugewiesen sein (Tierquälerei). 795.

— wegen ärgerniserregender Tierquälerei. 579, 795.

— wegen Verlassens des Maschinenhauses durch den Maschinen- und Kesselwärter. 415.

— Auftragwidriges Herausnehmen von Pölzungen eines Kanalschachtes durch den Hauptgerüster bildet einen Entlassungsgrund. 195.

— wegen betrügerischer Angaben über die geleistete Arbeit. 302.

— wegen fälschlicher Eintragungen des Werkmeisters in die Lohnbücher. 306.

— wegen fälschlicher Eintragungen des Hilfsarbeiters im Lohnverrechnungsbuche. 192.

— eines Schankgehilfen wegen Übervortheilung der Gäste. 194.

— wegen Vertrauensunwürdigkeit durch absichtliche Zuwendung von Arbeiten, die bei dem Meister bestellt wurden, an einen Konkurrenten (versuchter Betrug). 478.

— Gewaltsame Öffnung der Werkzeugschublade eines Mitarbeiters ist kein Entlassungsgrund, wenn sie sich nicht als strafbare Handlung darstellt. 422.

— wegen boshafter Sachbeschädigung. 459.

— wegen Beschädigung des Arbeitsmaterials ist nur gerechtfertigt, wenn eine beharrliche Pflichtvernachlässigung vorliegt. 301.

— die durch Unvorsichtigkeit bewirkte Beschädigung eines Fabrikates durch den Arbeiter ist kein Entlassungsgrund. 218.

— wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.

— Unterlassene Anzeige von dem pflichtwidrigen Verhalten eines Mitarbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 58.

— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgeteilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 148.

— Wenn der Buchbindergehilfe das einzubindende Buch liest und dabei einzelne Blätter verliert, so ist dies noch kein Entlassungsgrund. 816.

e) wegen Verrats eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses und wegen abträglichen Nebengeschäftes.

— Verrat eines Geheimnisses liegt darin noch nicht, daß der Arbeiter aus Gefälligkeit dem Arbeiter einer Konkurrenzfirma hilft. 304.

— der Betrieb eines abträglichen Nebengeschäfts liegt nicht vor, wenn der Hilfsarbeiter, wenn auch ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers nur aus Gefälligkeit unentgeltlich und nur einmal einem Kameraden bei Herstellung einer in sein Fach einschlagenden Arbeit hilft. 683.

— oder wenn ein Schneidergehilfe eine unbedeutende Reparatur vornimmt. 787.

— Ein Uhrmachergehilfe, der für eigene Rechnung Uhren repariert, kann deshalb entlassen werden. 736.

— oder wenn ein Hilfsarbeiter in der Zeit, während er wegen Arbeitsmangels aussetzen muß, sich aushilfsweise in einem Konkurrenzgeschäfte verwenden läßt. 781.

— Die bloße Besorgnis, daß der Hilfsarbeiter Geschäftsgeheimnisse verraten könnte, berechtigt nicht zur Entlassung. 834.

— Entlassung eines Kutschers wegen Betreibens von Fuhrwerksgeschäften auf eigene Rechnung. 50.

— eines Heimarbeiters wegen abträglicher Nebengeschäfte. 440, 479.

f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 2, 4, 20, 53, 55, 56, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 308, 309, 310, 311, 423, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 437, 438. 625, 692.

— — durch Vorschützen einer Krankheit. 692.

— — auch Akkordarbeiter müssen die Arbeitszeit einhalten. 594.

— Ausbleiben von der Arbeit muß entschuldigt werden. 53, 431.

— wenn nach der Genesung eines erkrankten Arbeiters dieser noch der Schonung bedarf (leichtere Arbeit) so hat er dies anzuzeigen, er darf aber nicht ohneweiters ausbleiben. 625.

— Der Ausbleibensgrund muß sobald als möglich dem Unternehmer angegeben werden, sonst ist das Ausbleiben ein unbefugtes. 431.

— — es wäre denn, dass ein unvorhergesehenes unübersteigliches Hindernis das Ausbleiben verursacht hat. 53, 685.

— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Arbeiter mehrere Tage von der Arbeit ausgeblieben ist und seine Behauptung, krank gewesen zu sein, nicht wenigstens glaubhaft machen kann. 190.

— — — wenn der Arbeiter die Abwesenheit des Gewerbeinhabers benützt, um sich für mehrere Stunden aus der Werkstätte zu entfernen. 196.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit (Verlassen des Maschinenhauses durch den Kessel- und Maschinenwärter). 415, 429, 686.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

— Die Behauptung, der Dampfkessel sei nicht in Ordnung gewesen, rechtfertigt nicht das Verlassen des Kessels, wenn der Kesselwärter von der vermeintlichen Gefahr niemand Mitteilung gemacht hat und sofort fortgegangen ist, um die Anzeige zu erstatten, 686. Siehe auch 429.
— Die wiederholte Weigerung des Arbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten, stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar. 55.
— wenn er die dem Dienstvertrag entsprechende, seinen Kräften angemessene Arbeit verweigert. 782.
— — insbesondere die Weigerung im Zeitlohne zu arbeiten. 424.
— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch Weigerung, unaufschiebliche Arbeiten wegen Verstreichens der Arbeitszeit zu verrichten. 866.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit infolge selbstverschuldeter längerer Abwesenheit. 807, 488.
— — anläßlich der Maifeier. 2.
— — der Ausbruch einer allgemeinen Lohnbewegung im Betriebe bildet keine Rechtfertigung für das Einstellen der Arbeit. 595. 614.
— Ankündigung der Arbeitseinstellung berechtigt zur Entlassung. 614.
— Einstellung der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend. 56.
— Arbeitsverweigerung durch die Weigerung, eine Abänderung der in Angriff genommenen Arbeit vorzunehmen. 488.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter, dem wegen Mangels an Arbeit vom Meister erlaubt worden war, zu Hause zu bleiben, zu einer nachher bestellten dringlichen Arbeit geholt wird, zu kommen verspricht, aber ausbleibt. 197.
— — wenn der Hilfsarbeiter trotz dringlicher Arbeit durch mehrere Stunden am Arbeitsorte nicht erschienen ist und diese Zeit in einem Gasthause zechend verbracht hat. 198.
— — wenn der Arbeiter ohne Erlaubnis von der Arbeit wegbleibt, um für sich Feldarbeiten zu verrichten. 433.
— — wegen gerichtlicher Geschäfte. 427, 428.
— Arbeitsverweigerung durch Weigerung, die Reisetour vor Einsendung des Reisekostenbetrages anzutreten. 272.
— Kein Entlassungsgrund, wenn die Arbeitsverweigerung nachgesehen worden ist. 11.
— — wenn die übertragene Arbeit dem Arbeitsvertrage zuwiderläuft. 85, 204, 394.
— — Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 204, 618, 733.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

— aber nicht die mit der Inventur verbundene Arbeit. 549.
— — Eine Arbeit kann verweigert werden, zu welcher der Arbeiter nach den Umständen sich nicht als verpflichtet zu betrachten hatte. 432, 618, 731, insbesondere zur Säuberung des Arbeiteraumes. 781.
— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn eine Arbeit verweigert wird, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist. 199.
— — insbesondere Einstellung der Feuerung bei einem Dampfkessel, aus dessen Beschaffenheit Gefahr droht. 429.
— — — wenn die Arbeitsverweigerung mit Rücksicht darauf begründet war, daß die vom Arbeiter verlangte Arbeit seine Kräfte überstieg und wenn der Arbeiter mit einer entsprechenden Beihilfe zur Verrichtung der Arbeit bereit war. 200, 394.
— — Arbeitsverweigerung kein Entlassungsgrund, wenn es sich um eine am Sonntage nicht gestattete Arbeit handelt. 201, 602, 605, 679.
— — wenn die Arbeit während der behördlich bestimmten Arbeitspause verweigert wird. 604.
— — die Arbeit während der Mittagspause darf nicht verweigert werden, wenn sie der Arbeitgeber ausnahmsweise zu dieser Zeit benötigt, 703.
— — wenn die Arbeit am Sonntag verweigert wird, weil unter der Woche nicht der Ersatzruhetag gewährt wurde. 280.
— — wenn der Arbeiter sich über die Dauer der Arbeit an Sonntagen im Irrtum befand und deshalb nachmittags nicht zur Arbeit erschien. 606.
— — anders, wenn es sich um Arbeit an einem Feiertage handelt. 202.
— — anders, wenn am Sonntag eine dringende Maschinenreparatur vorzunehmen ist. 701.
— — wenn zur Vornahme der Arbeit eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 208.
— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeiter (Kellner) den vereinbarten Ausgang machte, ohne vorher um Erlaubnis gefragt zu haben. 423.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn sich die Kellnerin zeitweise aus dem Gastzimmer entfernt, um sich dem verletzenden Auszanken durch den Dienstgeber vor den Gästen zu entziehen. 738.
— (liegt nicht vor), wenn zwar der angesuchte Urlaub verweigert wird, die Entfernung aber objektiv gerechtfertigt ist (sittliche Pflichten). 425, 430. Krankheit. 426. Behördliche Vorladung. 685.

f) 2. wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

— Beharrliche Pflichtvernachlässigung setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den Arbeitgeber.

f) 2. wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

— wenigstens zwei Pflichtverletzungen sind erforderlich. 430.
— doch genügt nachhaltiger Widerstand gegen die Weisung des Arbeitgebers zur Verrichtung einer bestimmten Arbeit. 780.
— durch Verderben des Arbeitsprodukts infolge wiederholter Nachlässigkeit bei Fertigstellung eines Stückes Gewebes. 570.
— durch Vernachlässigung der Aufsichtspflicht seitens eines Werkführers. 436.
— durch verspäteten Dienstantritt. 17, 484.
— durch unentschuldigtes Ausbleiben. 20, 21, 808.
— zum Zweck der Beteiligung an einer Wahl. 589.
— durch Nichterfüllung der Pflichten als Nachtwächter (Schlafen während der Nacht). 590.
— durch wiederholte Mißhandlung eines Pferdes. 626.
— durch Überschreitung des Urlaubs. 843.
— durch oftmaliges Blaumachen. 21.
— durch wiederholte Trunkenheit bei der Arbeit. 640.
— durch beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden. 51, 59, 808, 435.
— durch Weigerung, Überstunden zu machen. 22. 591.
— — im Zeitlohn zu arbeiten. 424.
— Vereinzeltes Zuspätkommen ist nicht als beharrliche Pflichtvernachlässigung anzusehen. 52, 688.
— — insbesondere dann nicht, wenn die Annahme gerechtfertigt ist, daß der Gewerbeinhaber auf pünktliches Erscheinen kein Gewicht legt. 628.
— Eine vereinzelte abfällige Äußerung des Gehilfen über die Behandlung des Lehrlings durch den Meister bildet keinen Entlassungsgrund. 522.
— Schuldhafte Verzögerung in der Bestellung der Dienstkaution. 586.
— die Weigerung, nach der Kündigung mehr als früher zu arbeiten, ist kein Entlassungsgrund. 587.
— geringerer Fleiß nach der Kündigung. 588.

f) 3. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

— wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung. 205. 439, 684.
— In der Aufforderung eines Arbeiters an die übrigen, sich um bessere Dienstplätze umzusehen, liegt kein Grund zur sofortigen Entlassung. 57.
— Die Aufforderung an einen anderen Arbeiter wegen der ihm zugefügten Mißhandlung die Strafklage zu erheben, rechtfertigt nicht die Entlassung. 618.

f) 4. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen. 206.

— das Konkubinatsverhältnis eines Hilfsarbeiters mit der Frau eines anderen Arbeiters berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.

g) 1. wegen grober Ehrenbeleidigung.

— wegen grober Beleidigung des Direktors. 60.
— — der Frau des Arbeitgebers. 61.
— — eines Magazineurs. 227.
— — des Buchhalters. 144.
— — eines Lehrlings. 460.
— — die Beleidigung des Bauherrn ist kein Entlassungsgrund für den Maurermeister, der den Arbeiter aufgenommen hat. 709.
— Die Beleidigung eines Bediensteten höherer Kategorie, der nicht Hilfsarbeiter ist, ist ein Entlassungsgrund. 227.
— Der vor fremden Leuten mit „Kameel" beschimpfte Hilfsarbeiter kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung lösen. 391.
— Ein als Schimpfwort nicht gebräuchlicher Ausdruck (Knödel) berechtigt nicht zur Entlassung. 780.
— Abwehr einer Beleidigung des Dienstgebers bildet keinen Entlassungsgrund. 317, 780.
— Höhnisches Lachen auf den wegen Beschädigung eines Fabrikats gemachten Vorwurf berechtigt nicht zur Entlassung. 218.
— Ungehörige Äußerungen bilden an sich keine Ehrenbeleidigung. 62, 64, 145.
— allgemein gehaltene, gegen eine bestimmte Person nicht gerichtete, rüde und ungebührliche Äußerungen bilden an sich noch keine Ehrenbeleidigung, z. B. „ich sch.... auf die Arbeit". 676.
— die Äußerung des Arbeiters er „sch... auf die Zeichnung des Meisters" enthält eine grobe Ehrenbeleidigung. 811.
— „Wenn Sie es besser verstehen, so machen Sie es sich selbst" enthält keine grobe Ehrenbeleidigung. 207.
— wegen beiderseitiger Beleidigungen. 65, bei gegenseitigen groben Beleidigungen von Mitarbeitern kann jeder derselben entlassen werden. 759.
— die strafrechtlichen Beschränkungen des Wahrheitsbeweises gelten auch für Streitigkeiten über Entlassung, wenn diese auf ehrenrührige Vorwürfe gegründet war. 758.

g) 2. wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

— wegen körperlicher Verletzung. 461.
— wegen Bedrohung mit Tätlichkeiten. 68. 144.
— wegen Hervorrufung eines Raufhandels. 462.
— wegen tätlicher Mißhandlung eines anderen Angestellten. 688.
— wegen Vorschubleistung bei der tätlichen Mißhandlung eines anderen Arbeiters. 812.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
— *E.* Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
h) 1. wegen abschreckender Krankheit.
— des Arbeiters ist auch dann zulässig, wenn dieser die Krankheit ohne sein Verschulden erworben hat. 208.
— — Krätze. 208.
— — Geschlechtskrankheit. 314.
— — Augen-Trachom. 409.
— — Epilepsie. 593.
— Das Erkranken des Arbeiters an Tuberkulose berechtigt nicht zur Entlassung, 313.
h) 2. wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.
— Eintägige Arbeitsunfähigkeit infolge Katzenjammers berechtigt zur Entlassung. 615.
— — ebenso die infolge eines verschuldeten Raufhandels eingetretene Arbeitsunfähigkeit. 785.
— Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Betriebsunfall zurückzuführen ist, der sich bei größerer Aufmerksamkeit hätte vermeiden lassen, ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 616.
h) 3. wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 4 Wochen.
— Vor Ablauf der 4. Krankheitswoche darf der erkrankte Arbeiter auch dann nicht entlassen werden, wenn dessen Stelle nicht unbesetzt bleiben kann. 689.
— die Entlassung muß nicht sofort nach Ablauf der 4. Krankheitswoche ausgesprochen werden. 724.
— infolge der Entbindung. 464.
— Kündigung während der Krankheit des Hilfsarbeiters ist zulässig. 211, 212, 411, 412. Entgegengesetzt. 3.
— — Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
— Mehr als 4wöchentliche Unterbrechung der Arbeit infolge Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.
i) wegen gefänglicher Anhaltung. 215, 558, 826.
9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**
a) wegen Gesundheitsgefährdung.
— Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur zulässig, wenn vorher vergeblich die Beseitigung der Gesundheit gefährdenden Mängel der Arbeitsstätte verlangt wurde. 515.
— Die Weigerung, dem Hilfsarbeiter an Stelle der gesundheitsschädlichen Arbeitsstätte eine andere zuzuweisen, berechtigt zum Verlassen der Arbeit. 516.
— — auch die Verweigerung der Heizung des Schlafraumes bei großer Kälte. 818.
b) wegen Mißhandlung oder Beleidigung durch den Arbeitgeber.
— Nur die Beleidigung durch den Gewerbeinhaber oder dessen Stellvertreter berechtigt zum Verlassen der Arbeit. 227, 228, 465.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
— Der Ausdruck „Knödel" begründet keine Beleidigung. 780.
— „Falott und verfluchter Tepp" begründen eine als grobe Beleidigung zu qualifizierende Beschimpfung. 838.
— Eine grundlose Beschuldigung mit Diebstahl bildet eine grobe, zur Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigende Ehrenbeleidigung. 146.
— Der Vorwurf unreellen Gebarens berechtigt zum Verlassen der Arbeit nur, wenn er unbegründet ist. 466.
— Des Rechts, die Auflösung des Dienstverhältnisses zu verlangen, wird der vom Arbeitgeber beschimpfte Arbeiter dadurch nicht verlustig, daß er den Angriff, ohne beleidigend zu werden, abwehrt. 317.
c) wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.
— wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maß. 320.
— Die Behauptung einer Kaffeehauskassierin, sie müsse im Geschäfte von anderen Personen Unsittlichkeiten ansehen, rechtfertigt nicht das Verlassen des Dienstes. 513.
d) wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.
— Durch einseitig verfügte Lohnreduktion. 484.
— durch Nichtbezahlen des verdienten, wenn auch nicht vereinbarten Lohnes. 831.
— durch Verweigerung der versprochenen Zulage. 231.
— durch nicht entsprechende Gewährung des versprochenen Naturalquartiers. 682.
— durch erhebliche Verzögerung der Auszahlung des Lohnes. 66, 230, 474.
— durch grundlose Zurückversetzung in eine schlechter entlohnte Arbeiterkategorie. 592.
— durch Zurückversetzung einer Arbeiterin in das Lehrverhältnis. 817.
— durch einseitige Versetzung aus dem Zeitlohn in den Akkordlohn. 608.
— Wenn der Arbeiter Stundung des Lohnes bewilligt hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis einseitig lösen. 467.
— Dagegen ist Mangel an Barmitteln keine Entschuldigung für den Arbeitgeber. 474.
— Vorenthalten der bedungenen Bezüge liegt vor, wenn ein Unternehmer nachträglich eine früher versprochene Zulage verweigert. 231.
— — liegt auch dann vor, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist, wenn aber der angemessene Lohn vorenthalten wird. 321.
— — liegt vor, wenn der als Pferdeknecht aufgenommene Arbeiter ständig als Heber verwendet wird. 775.
— — liegt nicht vor, wenn der als Fabriksknecht aufgenommene Hilfsarbeiter zum Auf- und Abladen von Holz verwendet wird. 848.
— — oder ein Kutscher im Stalle. 844.
— — Ein Platzmeister, dem gekündet wurde, muß sich nicht während der Kündigungsfrist zu untergeordneten Arbeiten verwenden lassen. 776.
— — liegt nicht vor, wenn über die Voraussetzungen einer Zulage Erkundigungen eingezogen werden. 34.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**

d) wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.

— — liegt nicht vor, wenn einer Reklamation gegen die Lohnberechnung bei der Auszahlung nicht sofort stattgegeben wird, sondern, wenn sich der Arbeitgeber die Prüfung vorbehält. 819.

— — Die bloße Besorgnis, daß vom Lohn ein Abzug gemacht wird, berechtigt nicht zum Verlassen der Arbeit. 528.

— — Die Vereinbarung, einen bestimmten Arbeiter aufzunehmen oder zu entlassen, bildet keinen wesentlichen Bestandteil des Vertrages. 789, 792.

e) 1. wegen Mangels an Arbeit. 67, 68, 69, 153, 216, 217, 218, 560, 610, 660.
Siehe auch Aussetzen der Arbeit.

— Trotz Einverständnis über das Aussetzen der Arbeit kann der Arbeiter Entschädigung begehren, wenn nach einiger Zeit keine Arbeit geboten wird. 68.

— Entschädigung gebührt nicht, wenn die Arbeit wegen notwendiger Reparaturen ausgesetzt werden muß. 88.

— Entschädigung gebührt für den durch zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang. 383.

— Entschädigung gebührt nicht, wenn dem Ortsgebrauch gemäß am Feiertag nicht gearbeitet wird. 702.

— Entschädigung gebührt nicht, wenn sich der Arbeiter ausdrücklich oder stillschweigend mit unentgeltlichem Aussetzen einverstanden erklärt hat. 765, 766.

— Eine vorübergehende teilweise Unterbrechung der Stückarbeit berechtigt nicht zum Verlassen der Arbeit. 528.

F. Entschädigung wegen vorzeitiger oder verschuldeter Auflösung.

— Entschädigung gebührt nur für die Kündigungsfrist. 69.

— Entschädigung für die Kündigungsfrist gebürt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.

— Durch grundlose vorzeitige Entlassung wird der Anspruch des Arbeiters auf den Teil des Lohnes nicht verwirkt, der für die Fortdauer der Arbeit bis zum Schlusse der Campagne zugesichert war. 220.

— Der vorzeitig austretende Hilfsarbeiter hat Ersatz zu leisten für den höheren Lohn des an seiner Stelle aufgenommenen Aushelfers und für die mit der Beschaffung dieser Hilfskraft sonst verbundenen Kosten. 734.

— Wenn der Arbeitgeber den Arbeiter wegen seines Verschuldens vorzeitig entläßt, kann er nicht auch gleichzeitig Schadenersatz wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangen. 829.

— Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses. 316, 317, 318.

— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Verdachtes die Aufnahme in den Dienst angeboten worden ist. 319.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

— Entschädigung wegen grundloser Entlassung umfaßt zum mindesten den Lohn für einen vollen Arbeitstag, auch wenn die Kündigung ausgeschlossen war, sofern der Arbeiter zur Arbeit erschienen ist. 163, 629.

— — wegen vorzeitiger Entlassung hat sich auch auf die Vergütung des durch den Entgang einer Naturalwohnung verursachten Schadens zu erstrecken. 157.

— — umfaßt auch die zugesagte Wohnungszulage. 233.

— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt der Verzicht auf die Entschädigung. 235.

— Für Entschädigungsansprüche, die erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.

— Durch Vertrag kann die Entschädigung anders bestimmt werden, als sie das Gesetz normiert. 555.

— Der Arbeiter kann nur wegen Nichtbeschäftigung die Entschädigung begehren, aber nicht verlangen, daß seine Arbeitsleistung entgegengenommen wird. 559.

G. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

H. Haftung des Gewerbeinhabers für den durch den Kontraktbruch des Arbeiters verursachten Schaden. 229.

Auflösung des Lehrverhältnisses durch übereinstimmenden Willen beider Teile. 92.

— Wegen Nichtleistung der Gegenleistungen ist der Lehrherr nicht zur Auflösung berechtigt. 287.

— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.

— wegen wiederholter Pflichtverletzungen. 289.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch den Lehrling. 290.

— Zeitweises Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten bildet keinen Auflösungsgrund. 290.

— wegen Mißbrauchs des väterlichen Zuchtrechtes. 292.

— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.

— Im Falle grundloser Auflösung des L. durch den Lehrling ist der Gewerbeinhaber zur Ausstellung eines Zeugnisses und Ausfolgung der Dokumente nicht verpflichtet 755.

Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.

Aufsicht. Vernachlässigung der Aufsichtspflichten. 435, 436.

Auftrag an einen Arbeiter, einen Gehilfen aufzunehmen. Dadurch entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmer und Gehilfen. 670.

Augentrachom, abschreckende Krankheit. 409.

Ausbleiben. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.

— In dem Verlangen um, liegt eine Austrittserklärung. 236.

— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgte. 237.

— Rechtzeitigkeit. 281.

Siehe auch Arbeitsbuch.

Ausgang. Um den vereinbarten Ausgang zu machen, bedarf der Arbeiter keiner besonderen Bewilligung des Arbeitgebers. 428.
Aushilfe. Aushelfer hat keinen Anspruch auf Kündigung. 244.
— Eine nur zur Aushilfe aufgenommene und demzufolge auch nur nach Maßgabe des Bedarfes an einzelnen Tagen der Woche beschäftigte Wäscherin hat keinen Anspruch auf Kündigung. 135.
— Ein für die Dauer der Erkrankung eines Hilfsarbeiters aufgenommener Aushelfer kann nicht ohne Kündigung entlassen werden, wenn der Aushilfegrund noch fortdauert. 106.
— Zwischen dem Aushelfer, der von einem zur Waffenübung einrückenden Gehilfen bestellt wurde und dem Gewerbeinhaber besteht kein Lohnvertrag. 581.
— Im Falle der Aufnahme für die Dauer der Erkrankung eines bestimmten anderen Arbeiters endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit der Genesung des anderen Arbeiters. 134.
— Die Aufnahme „zur Aushilfe" ändert nichts an der gesetzlichen Kündigungsfrist, falls der Zeitpunkt, wann die Aushilfe enden soll, nicht genau bestimmt ist. 86.
— Umwandlung eines dauernden Dienstverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.
— Ein anfänglich nur zur Aushilfe aufgenommener Arbeiter wird, sobald der Grund der Aushilfe weggefallen ist, durch seine Weiterverwendung im Gewerbe dauernd in Arbeit übernommen und erlangt dadurch Anspruch auf Kündigung. 100.
— Die bei der Aufnahme gemachte Einschränkung, daß der Arbeiter in den ersten Wochen nur etwa 3 Tage beschäftigt wird, berechtigt nicht zur Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. 660.
— Bei mehrjähriger Dauer des Dienstverhältnisses kann dieses nicht als ein aushilfsweises angesehen werden. 735.
Aushilfe. Lohn eines zur Aushilfe aufgenommenen Gehilfen. 39.
— Dem zur Aushilfe aufgenommenen Arbeiter gebührt ein höherer Lohn als dem in dauernder Beschäftigung stehenden Arbeiter. 630.
— den für den Ersatzruhetag beigestellten Aushelfer hat der Gewerbeinhaber zu entlohnen. Entgegenstehende Vereinbarung ist zulässig. 767.
— Siehe auch Kündigung.
Aushilfskondition der Buchdrucker beinhaltet Recht zur Auflösung ohne Kündigung. 136.
Aushilfskellner. Lohnanspruch. 141.
Auskünfte, ungünstige, berechtigen nicht zur Entlassung, wenn sie nicht näher bezeichnet werden. 315.
— Für Entschädigungsansprüche, die aus der Erteilung ungünstiger Auskünfte nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.
Ausschluß der Kündigung, siehe Kündigung.
Aussetzen der Arbeit. Eine durch notwendige Reparaturen veranlaßte ein- bis zweitägige Arbeitspause berechtigt nicht, das Arbeitsverhältnis als gelöst zu betrachten. 88.
— Der mit dem Aussetzen nicht einverstandene Hilfsarbeiter hat Anspruch auf Lohn und braucht die entfallene Arbeit nicht in Überstunden nachzutragen. 838.
Aussetzen der Arbeit. Der Hilfsarbeiter kann nach angemessener Zeit Arbeit, beziehungsweise Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist verlangen. 68.
— Der Hilfsarbeiter kann wegen Mangel an Arbeit das Verhältnis einseitig lösen. 216.
— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.
— Der Arbeitgeber muß dem Akkordarbeiter, den er nicht arbeiten ließ, Entschädigung leisten. 219, 514.
— Wenn sich der Hilfsarbeiter damit einverstanden erklärt hat, kann er nicht nachträglich Entschädigung verlangen. 67, 609, 610, 766.
— Wenn ein Arbeiter bei mangelnder Beschäftigung auf Arbeit wartet, ohne Ansprüche zu stellen, so erklärt er sich mit unentgeltlichem Aussetzen der A. einverstanden. 765.
— Ein Anspruch auf Entschädigung besteht deshalb nicht, weil dem Arbeiter das Arbeitsbuch für die Dauer des Aussetzens ausgefolgt wurde. 766.
— Während des Aussetzens kann der Arbeiter sich in einem anderen Unternehmen aushilfsweise verwenden lassen. 781.
— Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über Aussetzen sind für den Arbeiter ohne Belang, wenn beim Vertragsabschlusse nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.
— kann nicht vom Unternehmer als Strafe verhängt werden. 221.
— Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt werden. 165.
Austreten des Hilfsarbeiters. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung des Arbeitnehmers.
Austrittserklärung. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung.
Auszahlungstag. Die Kündigung muß, wenn nichts anderes vereinbart, nicht gerade am Auszahlungstage gegeben werden. 407.
Bagatellverfahren. Durch die Zession mehrerer Forderungen unter 100 K geht die Selbständigkeit der einzelnen Ansprüche nicht verloren, und es ist über die Klage im Bagatellverfahren zu verhandeln, auch wenn die mehreren Ansprüche zusammen 100 K übersteigen. 338.
Bäcker. Ersatzruhetag muß spätestens am nächstfolgenden Sonntage gewährt werden. 280.
— Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.
— Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger. 646.
Barzahlung. Es ist nicht als ordnungsmäßige Zahlung anzusehen, wenn der Lohn nur vorgezählt wird, aber der Arbeitgeber einem Dritten gestattet, den Lohn oder einen Teil wegzunehmen. 223, 481.
— Ausfolgung des Lohnes an den darauf Beschlag legenden Gastwirt zur Berichtigung der Zechschulden ist unzulässig. 369.
— des Lohnes. Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelforderungen eines Kaufmannes sind unzulässig. 7.

Barzahlung. Eine Forderung für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke kann nicht aufgerechnet werden, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.
— Forderungen für Brot, Zigarren und Branntwein dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden. 260.
— Der Polier darf aus einer übernommenen Gutstehung für Gasthausschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.
— Übernahme der Bürgschaft durch den Arbeitgeber für Lebensmittelschulden von Arbeitern bei dritten Personen und Übernahme der Entschädigungsbürgschaft durch einen am Bezuge der Lebensmittel nicht beteiligten Arbeiter ist zulässig. 371.
— Der Wert der vom Hilfsarbeiter mit Wissen des Gewerbeinhabers bezogenen Holzabfälle kann ohne vorausgegangene Vereinbarung nicht vom Lohne abgezogen werden. 372.
Siehe auch Lohn.

Bauarbeiter. Umfang des Begriffes „gewerblicher Hilfsarbeiter". 130, 160, 161, 162.

Baugewerbe. Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über das Aussetzen. 256.
— Beachtung des Ortsgebrauches über die Einstellung der Arbeit am Feiertag. 702.
— Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.
— Provision der Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten für die Poliere. 550.
— Übung, die Maurer mit Ende der Saison zu entlassen, beseitigt nicht die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist. 572.

Bauherr. Der Maurergehilfe steht zu dem Bauherrn als Besteller des Arbeitgebers in keinem Rechtsverhältnis. 709.

Baumeister, welcher einzelne Maurerarbeiten seinem Stellvertreter in Akkord gibt, haftet nicht den vom Subunternehmer aufgenommenen Arbeitern für Lohn. 725.

Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte Dauer der Arbeitszeit weder bedungen, noch ortsüblich ist. 38.
— Nachlässigkeit bei der Führung von Wochenlisten berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.

Bauunternehmer. Verhältnis zu dem Partieführer oder Subunternehmer. 413, 414.

Bauzeichner, die bloß zum Kopieren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden, sind als Hilfsarbeiter anzusehen. 130.

Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.

Bedingung. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann vom Eintritt einer Bedingung (z. B. Entlassung von der Bürgschaft) abhängig gemacht werden. 657.
— Die Resolutivbedingung, das Arbeitsverhältnis soll aufgelöst werden, wenn der Arbeiter anderwärts Arbeit findet, ist zulässig. 658.

Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten als Entlassungsgrund liegt nicht vor, wenn der Arbeiter vereinzelt zu spät kommt. 52.
— Pflichtvernachlässigung durch Ausbleiben. 308.

Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten als Entlassungsgrund liegt vor, durch Nichteinhalten der Geschäftsstunden seitens des Werkführers. 435.
— — durch Vernachlässigung der Pflicht zur Aufsicht über den ordnungsmäßigen Arbeitsbetrieb in der Werkstätte. 436.
— — setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298, 430.
— durch fahrlässige Beschädigung des Materials. 301.
Siehe auch Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit und beharrliche Vernachlässigung der Pflichten.

Beisitzer sind zur Entscheidung über Wiedereinsetzung gegen ein in der Streitverhandlung gefälltes Säumnisurteil beizuziehen. 337.
— kann nicht deshalb abgelehnt werden, weil er nicht derselben Branche angehört wie die ablehnende Partei. 549.

Beleidigung, siehe Auflösung wegen Ehrenbeleidigung.

Bergbau. Maschinist beim Bergbau untersteht nicht dem Gewerbegericht. 621.

Berufung. Verwerfung mangels eines bestimmten Antrages. 363.

Berufungsantrag ist ein wesentlicher Bestandteil der Berufung. 363.

Berufungsgericht. Vor dem Berufungsgerichte können neue Ansprüche (Kompensationseinrede) nicht erhoben werden. 360.

Berufungsverfahren. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die im Berufungsverfahren vorgenommenen Feststellungen maßgebend. 123.
— Bei Kumulierung mehrerer Klagen unter je 100 K ist Berufung nur nach § 80 Gew. Ger. G. zulässig. 718.
— Im Falle der Berufung gegen ein gewerbegerichtliches Urteil in Säumnisfällen ist neues tatsächliches Vorbringen und Einwendungen gegen das von der nicht säumigen Partei in erster Instanz Vorgebrachte ausgeschlossen. 124, 347, 563.
— Vor dem Berufungsgerichte ist die Streitsache lediglich in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem zu verhandeln und sind für die Bestimmung dieser Grenzen die Berufungsgründe maßgebend. 339.
— Im Verfahren vor dem Berufungsgerichte finden die Vorschriften der Z. P. O. über das Vorverfahren keine Anwendung. 164.

Bestimmtheit der Erklärung bei Kündigung oder Entlassung. 27, 28, 29, 30, 32, 85, 101, 103, 104, 238, 416, 469.
Siehe auch Auflösung und Kündigung.

Bestrafung des Lehrlings. 292.

Betriebskrankenkasse. Schiedssprüche des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankenkasse können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.

Betriebsreduktion verpflichtet zum Ersatz an die Akkordarbeiter, wenn sie nicht der Verkürzung der Arbeitszeit zugestimmt haben. 514.

Betriebsstätte, in welcher die Arbeiten geleistet werden. 126.

Betriebsstätte. Der Gewerbeinhaber ist nur verpflichtet, an seiner Betriebsstätte Arbeit zu geben. 307.
— Für die Zureise zu dem von der Betriebsstätte eine Stunde entfernten Arbeitsorte gebührt dem Arbeiter eine Vergütung. 246.
— für welche die Arbeiten zu leisten sind, ist maßgebend für örtliche Zuständigkeit. 125.
— Der Ort, an dem der Platzagent tätig zu sein hat, begründet nicht die örtliche Zuständigkeit. 444.
— ist verschieden vom Standort des Gewerbes, nur erstere ist für die Zuständigkeit maßgebend. 543, 578.
— für die Irreführung der Arbeiter über die Person des Arbeitgebers durch unrichtige Bezeichnung der Betriebsstätte haftet der Schuldtragende. 821.
Betriebsstörung. Der Unternehmer haftet dem Akkordarbeiter für den durch eine zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
Betrug durch Übervorteilung der Gäste berechtigt zur Entlassung des schuldtragenden Schankgehilfen. 194.
— Durch absichtliche Täuschung des Arbeitgebers hinsichtlich des Vorhandenseins einer von diesem verlangten Aufnahmebedingung. 668.
Betrügerische Angaben über das geleistete Arbeitsquantum berechtigen zur Entlassung 302.
Bettgeher sind nicht zu den Hausgenossen im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. zu rechnen. 206.
Bevollmächtigter. Abschluß des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer. 73, 824, 885.
— Abschluß des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer dann nicht, wenn der Partieführer die Arbeit selbständig in Akkord übernommen hat. 74.
— Abschluß des Arbeitsvertrages durch die Ehegattin als Bevollmächtigte. 659.
— Außer der Ehegattin können auch andere eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte weiblichen Geschlechtes zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.
— im gewerbegerichtlichen Verfahren muß Vollmacht haben. 475, 563.
— Einen Angestellten, der ohne Vollmacht erscheint, kann das Gericht, muß aber nicht als Bevollmächtigten zulassen. 563.
Beweislast. Der auf Schadenersatz belangte Arbeitgeber hat zu beweisen, daß der Arbeiter keinen Schaden hatte, weil er anderweitig Verdienst fand. 457.
Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren. 123.
Bezirkskrankenkasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210.
— Beiträge, die seit mehr als einem Monate rückständig sind, dürfen vom Lohne nicht abgezogen werden. 262, 454.
Bezüge. Vorenthalten bedungener Bezüge kann auch dann vorliegen, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist. 321.
— Reisespesen bilden einen Teil der vereinbarten Bezüge des Handlungsreisenden. 78, 293.
— Siehe auch Lohn.
Bierbrauerei. Wirtschafter sind nicht Arbeiter. 344.
Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Biermarken. Lohnabzug für. 499.
Blaumachen. Entlassung wegen. 21.
— Wenn für neuerliches Blaumachen eine Konventionalstrafe vereinbart war, kann nicht die Entlassung erfolgen. 222.
Blumenzurichterin. Ausdehnung der Arbeitszeit über das übliche Maß und Entlohnung. 530.
Bohrist. Der als Bohrist aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.
Borgen. Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger seinem Arbeitgeber. 646.
Bote. Bekanntmachung der Kündigung durch einen Boten. 808.
Brotausträger. Haftung für auftragwidriges Kreditieren. 646.
Bruch. Anspruch auf Ersatz für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.
Brückenmaut. Ersatz der vom Arbeiter bezahlten. 375.
Buchbinder. Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Gehilfe das einzubindende Buch zuerst liest und dabei einige Blätter verliert. 816.
Buchdrucker. Bei Aufnahme in Aushilfskondition besteht kein Anspruch auf Kündigung. 136.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund der vereinbarten Bestimmungen des Tarifes der Buchdruckereibediensteten. 361.
Buchhalter in einer Zuckerwarenfabrik ist nicht Arbeiter. 329.
Bügeln. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
— Ansprüche auf Vergütung für das mitgebrachte Bügeleisen gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichts. 660.
— ist mangels einer Vereinbarung nicht zur Wascharbeit verpflichtet. 842.
Bürgschaft. Aus der Übernahme der Bürgschaft für Zechschulden des Arbeiters kann diesem kein Lohnabzug gemacht werden. 370.
— Wohl aber dem sich verbürgenden Arbeiter, der am Bezuge der Lebensmittel nicht beteiligt war. 371.
Dampfkessel. Der Kesselwärter kann ungeachtet günstiger Prüfungs- und Verwendungszeugnisse wegen Unfähigkeit entlassen werden. 185.
— Der Heizer ist berechtigt, die Feuerung einzustellen, wenn aus der Beschaffenheit des Kessels Gefahr droht. 429.
— er darf aber nicht ohneweiters den Kessel verlassen, ohne vorher jemanden davon Mitteilung zu machen. 686.
Dampfmaschinen. Der Wärter darf nicht eigenmächtig die Maschine verlassen. 415. 686.
Dauer des Arbeitsverhältnisses. Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Monat begründet ist, kann nur für den Schluß des Monates gekündigt werden. 258.
— Wenn Arbeiter eine als Ganzes angesehene Arbeitsleistung übernommen haben, kann nicht ohne gesetzlichen Grund während der Arbeit gekündigt werden. 527.

Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bedeutung der Zusicherung einer dauernden Anstellung. 764.
Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf.
— **der Probezeit** nach Handelsbrauch. 385.
Diäten. Bei Reisenden bilden die Diäten einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78, 293.
— bilden einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 378.
Diebstahl. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diebstahl.
Dienstbotenbuch. Auch wenn der Kutscher nur im Besitz eines Dienstbotenbuches ist, ist er als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn sonst die Voraussetzungen vorliegen. 809.
Dienstbotenstreitigkeiten. Für Dienstbotenstreitigkeiten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 128.
Dienstzeugnis. — Siehe Zeugnis.
Drohung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Ehegattin. Abschluß des Arbeitsvertrages durch die E. als Bevollmächtigte. 659.
Ehrenbeleidigung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Einberufung zur Waffenübung. — Siehe Waffenübung.
Einkommensteuer. Abrechnung vom Lohne. 274.
Einstellen der Arbeit vor Feierabend ist unbefugtes Verlassen der Arbeit. 56. — Siehe auch Arbeitseinstellung und Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Eintragung, unzulässige, in das Arbeitsbuch. Hinweis auf Streik als Entlassungsgrund. 164.
— im Arbeitsbuch, unzulässige. 486.
Einverständliche Auflösung. — Siehe Auflösung durch Willensübereinstimmung.
Einwendungen gegen die Lohnabrechnung, Befristung. 789.
Eisenbahnfahrt. Die auf der Eisenbahn verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.
Eislaufplatz. Lohnstreitigkeiten der Bediensteten des Inhabers eines E. gehören nicht vor das Gewerbegericht. 721.
Entbindung. Entlassung wegen der dadurch hervorgerufenen Arbeitsunfähigkeit. 464.
Entlassung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung.
— Ein Hinweis auf die Entlassung ohne Kündigung darf in die Arbeitsbestätigung nicht aufgenommen werden. 341.
Entlohnung, siehe Lohn.
Entschädigung. Der Hilfsarbeiter, der den Arbeitsvertrag nicht rechtzeitig zuhält, ist ersatzpflichtig. 494.
— Ebenso der Lehrling wegen Bruches des Lehrvertrages. 838.
— des Arbeitgebers durch den Gehilfen, wenn dieser eine unbrauchbare Arbeit liefert. Mangelhaftigkeit des Materiales entschuldigt nicht, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176, 178.
— des Arbeitgebers wegen Verlassens der Arbeit vor Vollendung der akkordierten Arbeit. 527.
Entschädigung des Arbeiters wegen Nichtvollendung der akkordierten Arbeit durch Verschulden des Arbeitgebers. 177.
— Regreßpflicht des Goldarbeitergehilfen wegen Beschädigung eines Edelsteines bei der Reparatur eines Ringes. 584.
— wegen Nichtbeschäftigung der Arbeiter. 153, 886, 887, 560.
— für die Zeit, während welcher der Arbeiter in Anhoffnung des vereinbarten Dienstes Arbeit von anderer Seite nicht angenommen hat, wenn der Arbeitsvertrag vom Dienstgeber nicht eingehalten wird. 396.
— Bei Bemessung der Entschädigung des Akkordarbeiters wegen Verdienstentgangs infolge Arbeitsmangels ist der Betrag zugrunde zu legen, den der Arbeiter im Gewerbe tatsächlich verdient hat. 560.
— Der Reisende ist zu entschädigen, wenn er durch ungenügende Verwendung und anderweitige Beschäftigung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
— — ebenso wegen Entganges der Reisegebühren. 293.
— des Arbeiters wegen Entgangs der Krankenversicherungsbeiträge. 294, 295.
— für die Abnützung des Fahrrades. 377.
— wegen Entgangs des Ersatzruhetages, siehe Ersatzruhetag und Sonntagsruhe.
— wegen Entgangs des Ersatzruhetage im Bäckergewerbe. 358.
— wegen Entlassung, siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Entschädigung.
— wegen vorzeitiger Kündigung, siehe Kündigung.
— wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches, siehe Arbeitsbuch.
— wegen gesetzwidriger Verlängerung der Lehrzeit. 500.
— Einfluß des beiderseitigen Verschuldens an der Auflösung des Dienstverhältnisses auf die Entschädigungsfrage. 316, 317, 318.
— wegen Entlassung, wegen Verhaftung, kann nicht begehrt werden, wenn nach Behebung des Verdachtes dauernder Verdienst angeboten wurde. 319.
— Im Falle der Kündigung mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht Entschädigung, sondern nur Zuhaltung des Vertrages verlangen. 83.
— wegen vorzeitiger Entlassung gebührt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.
— wegen vorzeitiger Entlassung kann durch Vertrag abweichend vom Gesetze (§. 84 Gew. O.) bestimmt werden. 555.
— Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, wenn der Hilfsarbeiter mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.
— wenn der Arbeiter wegen seines pflichtwidrigen Verhaltens vorzeitig entlassen wurde. 329.
— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt ein Verzicht auf die etwaige Entschädigung. 235.
— Verjährung des Entschädigungsanspruchs in 3 Jahren. 723.
Erdarbeiter. Mit dem Abladen und Anschütten von Erde gegen Taglohn beschäftigte Ar-

beiter sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 161, 787.
Ergänzungen an der vereinbarten Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Erkrankung. Die Nichtanzeige einer Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
— Die Entlassung wegen Krankheit muß nicht sofort nach Ablauf der 4. Krankheitswoche ausgesprochen werden. 724.
Erlernung der Arbeit, Lohnanspruch. 43, 44.
Ersatzruhetag muß spätestens am darauffolgenden Sonntage gewährt werden. 280.
— Den Tag, an dem die Ersatzruhe gewährt wird, setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.
— kann nur bei solchen Gewerben bestimmt werden, bei denen Sonntagsarbeit gestattet ist. 605.
— Ein Anspruch auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu gewähren. 865.
— Anspruch auf Entschädigung wegen Entganges des Ersatzruhetages gebührt nicht, wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344.
— im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. 358.
— Der Arbeitgeber hat den Aushelfer zu entlohnen, der vom Hilfsarbeiter für den Ersatzruhetag beigestellt wird. Entgegenstehende Vereinbarung ist zulässig. 767.
Fabriken. Streitigkeiten zwischen dem Unternehmer und höher qualifizierten Angestellten gehören nicht zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte. 327, 328, 329.
Fabriksmäßig betriebene Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Fachschule. Der Lehrling ist verpflichtet, die Fachschule regelmäßig zu besuchen. 523.
— Der Lehrherr, der es unterläßt, den Lehrling zum Besuche der Fachschule anzuhalten, wird entschädigungspflichtig. 617.
Fälschliche Eintragungen im Lohnverrechnungsbuche berechtigen zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters. 192.
— Eintragungen in die Lohnbücher durch den Werkmeister berechtigen zur Entlassung. 306.
Fahrrad. Entschädigung für die Abnützung. 377.
Feierschichten. Siehe Aussetzen. Für vereinbarte Feierschichten kann kein Lohn begehrt werden. 339.
Feiertag. Die Weigerung, an einem Feiertag zu arbeiten, berechtigt zur Entlassung. 202.
— Bei Wochenlohn ist wegen arbeitsfreier Tage kein Abzug zulässig. 266.
— Der Abzug ist zulässig, wenn an den Feiertagen gearbeitet werden soll, wenn aber mit Zustimmung des Arbeiters nicht gearbeitet wird. 340.
— Wenn an einem jüdischen Feiertage gearbeitet wird, kann nicht mit Berufung auf den Feiertag die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert werden. 282.
— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.
Feiertag. Der Arbeitgeber muß nicht am Feiertag arbeiten lassen, wenn dies nicht ortsüblich ist. 702.
Fingierung eines Bestellungsauftrages bildet einen Grund zu Entlassung eines Handlungsagenten. 443.
Fortsetzung der Arbeit über die frühere Kündigungszeit ist als stillschweigende Zustimmung zur bekanntgegebenen Änderung der Kündigungsfrist aufzufassen. 453.
— ist als stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. 535.
— der Arbeit durch kürzere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht als stillschweigende Verlängerung anzusehen. 93.
— Nach der Kündigung bedarf es zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer darauf gerichteten Einigung. 586.
— des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer unter den früheren Bedingungen. 374, 584.
Frauen. Nicht bloß die Ehegattin kann als Bevollmächtigte bestellt werden. 336.
Freisprechung des Lehrlings ist nur ein Akt der Beurkundung, Gehilfe wird er schon mit Ablauf der Lehrzeit. 500.
Freisprechendes Urteil des Strafrichters ist für den Zivilrichter nicht bindend. 675, 741.
Frostwetter. Einstellung der Bauarbeiten. Kein Anspruch der Arbeiter auf Entschädigung. 548.
Frühstückspause. 437.
Gärtnerei ist kein dem Gewerbegericht unterstehender Betrieb, wenn sie in den Grenzen der landwirtschaftlichen Produktion betrieben wird. 619.
Gasthausschulden. Abzüge vom Lohn. 369, 370, 371.
Gefängliche Anhaltung. Entlassung wegen. 215, 558.
Geflügelschlächter. Klage gegen den Unternehmer der Geflügelmastanstalt. 692.
Gehalt. Der Reisende hat Anspruch auf Gehalt für die Kündigungszeit nur dann, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 36.
Gehaltserhöhung. Wenn für den Beginn des Jahres eine Gehaltserhöhung zugesagt wurde, um den Handlungsgehilfen zum Bleiben zu bestimmen, darf das Dienstverhältnis nicht früher aufgelöst werden. 270.
Gehaltsvorschuß. Klagen auf Bezahlung eines anerkannten Gehaltsvorschusses gehören vor das Gewerbegericht. 356.
Gehilfeneigenschaft wird schon mit Ablauf der Lehrzeit, nicht erst mit der Freisprechung erlangt. 500.
Gemeinde. Übergabe des Arbeitsbuches an die Gemeinde bei Annahmeverzug des Arbeiters ist zulässig. 488.
Generalquittung enthält einen Verzicht auf die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche. 235, 346.
Generalpardon für streikende Arbeiter. 451, 452.
Genossenschaft. Der Arbeitgeber hat das bei der Genossenschaft aufbewahrte Arbeitsbuch zwecks Ausfolgung an den Arbeiter selbst abholen zu lassen. 825.

Genossenschaftsstatut. Zur vertragsmäßigen Ausschließung der Kündigung genügt nicht der Bestand einer im Genossenschaftsstatut beurkundeten Übung im Gewerbe. 255.
— Wenn nach dem beiden Teilen bekannten Genossenschaftsstatut die ersten 14 Tage als Probezeit zu gelten haben, so gilt innerhalb dieser Zeit die Aufnahme als auf Probe erfolgt. 257.
— Genossenschaftsbeschlüsse, bindende Wirkung für alle Angehörigen, wenn nicht abweichende Verabredungen getroffen wurden. 477.
— Eine im Genossenschaftsstatut enthaltene Bestimmung über das Aussetzen der Hilfsarbeiter wegen Mangels an Arbeit oder ungünstiger Witterung ist für den Arbeitsvertrag ohne Belang, wenn bei dessen Abschluß nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.
— Einhalten der Bestimmungen über die Höchstzahl der Lehrlinge. 547.
— Über die Vorbildung der Lehrlinge. 651.
Genossenschaftsvorsteher. Die Bestätigung der Eintragungen im Arbeitsbuch durch den Genossenschaftsvorsteher hat der Arbeitgeber einzuholen. 763.
Gerberei. Einbringen der Häute trotz Verstreichens der Arbeitszeit. 366.
Gerichtliche Geschäfte. Der Arbeiter ist nicht berechtigt, ohne sich Urlaub geholt zu haben, wegen einer Ladung zu Gericht von der Arbeit wegzubleiben. 427.
— er ist berechtigt, sich von der Arbeit zu entfernen, um eine Klage anzubringen, die er nur während der Arbeitszeit anbringen kann. 428.
Gerüster ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 162.
— kann entlassen werden, wenn er auftragswidrig die Pölzungen eines Kanalschachtes herausnimmt. 195.
Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.
Geschäftsdiener im Handelsgewerbe. Kündigungsfrist. 410, 588.
Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäft ist nicht Arbeiter. 330.
Geschäftsgeheimnisse. Das Anerbieten des neu aufgenommenen Speditionsangestellten, die Geschäftsgeheimnisse des früheren Prinzipals preiszugeben, berechtigt nicht den neuen Prinzipal zum Rücktritt. 712.
Geschäftsreisende, siehe Reisende.
Geschäftsstunden, Beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden berechtigt zur Entlassung. 51, 59, 148, 435. — Siehe auch Arbeitszeit.
— Das Neujahrsgeschenk ist die Vergütung für die im letzten Teile des Jahres über die üblichen Geschäftsstunden zu leistende Mehrarbeit. 274, 275.
Geschäftsübernahme und Übernahme der Arbeitsverhältnisse. 374, 663, 664.
Geschlecht. Auch Angehörige und Angestellte weiblichen Geschlechts können zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.
Geschlechtskrankheit ist als abschreckende Krankheit anzusehen. 314.
Gesellschaftsverhältnisse. Für Klagen aus — ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 497.
Gesetzlicher Vertreter eines Minderjährigen, siehe Minderjährige.
Gesundheit. Die Verweigerung einer Arbeit, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist, rechtfertigt nicht die Entlassung. 199, 429.
— Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 867.
— des Arbeitsverhältnisses wegen Gesundheitsgefährdung durch Übelstände in der Werkstätte. 515. 516.
Gewerbebetrieb. Unbefugter hindert nicht Anrufung des Gewerbegerichtes durch die Arbeiter. 611.
— Unbefugter Gewerbebetrieb hindert nicht die Anwendung der Bestimmungen der Gewerbeordnung über das Arbeitsverhältnis. 334.
— Übertragung des Gewerbebetriebes und Übernahme der Arbeiter ohne Änderung des Arbeitsvertrages. 663.
— ohne Übernahme der Arbeiter. 664, 804.
— Auch der Betrieb der Geschäfte eines Konsumvereines ist als ein Gewerbebetrieb anzusehen. 797.
Glasofen. Feiern der Arbeiter während des Wiederaufbaues. 610.
Haft. Entlassung wegen gefänglicher Anhaltung. 215, 558, 826.
Haftung des Gewerbeinhabers solidarisch mit dem Arbeiter, wenn das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst worden ist. 229.
Handelsagent. Entlassung wegen Fingierung einer Bestellung. 443.
— Zuständigkeit mit Rücksicht auf den Tätigkeitsbereich des Platzagenten. 444.
— siehe auch Reisende.
Handelsgebrauch in Pilsen hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.
— in Prag hinsichtlich der Dauer der Probezeit. 385.
— in Brünn hinsichtlich der Fälligkeit der Verkaufsprovision. 760.
Handelsgewerbe im Sinne des § 5 lit. d Gew. Ger. Ges. sind die Handelsgewerbe im engeren Sinne. 42, 327, 328, 329.
— Geschäftsdiener im — Kündigungsfrist. 410.
Handlungsgehilfe. Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist bezüglich der Kündigung nach Handelsrecht zu beurteilen. 36.
— Die Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.
— beim Betrieb eines Handlungsgewerbes beschäftigte Geschäftsdiener sind nicht Handlungsgehilfen. 588.
— Der zu Gesindediensten verwendete Handlungsdiener wird Handlungsgehilfe, wenn er regelmäßig zu kaufmännischen Diensten verwendet wird. 623.
— Hinsichtlich Reisender siehe Reisende.
— Ratenkassiere sind als Handlungsgehilfen anzusehen. 124.
— Agenten für Ratengeschäfte sind Handlungsgehilfen, wenn sie nicht als selbständige Geschäftsleute anzusehen sind. 537.
— Im Schankgewerbe Angestellte sind nicht Handlungsgehilfen. 796.

Handlungsgehilfe. Neujahrsgeschenk ist ein Teil der vertragsmäßigen Bezüge. 274, 275.
— Anspruch auf pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 259, 293.
— Reisen, die in Privatangelegenheiten unternommen wurden, berechtigen nicht zu Ansprüchen an den Prinzipal, auch wenn gelegentlich Geschäfte gemacht wurden. 23.
— Anspruch auf Ersatz für die entgangene Provision, wenn der Gewerbeinhaber, um den Handlungsgehilfen zu schädigen, den Umsatz herabdrückt. 642.
— Nach dem Handelsgebrauche in Brünn wird der Anspruch auf Verkaufsprovision erst durch Berichtigung der Kaufpreisforderung erworben. 760.
— Haben zu dem Abschlusse eines Verkaufes mehrere Vermittler beigetragen, so gebührt jedem ein Teil der Provision. 761.
— Während der Einberufung zur Waffenübung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.
— Der Anspruch auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit nach Ablauf von 6 Wochen. 480.
— Gehalt und Unterhalt kann im Falle der Erkrankung für sechs Wochen nur gefordert werden, wenn das Dienstverhältnis nicht früher gelöst wird. 211.
— Dem gegen Monatslohn angestellten Handlungsgehilfen darf wegen Ausbleibens nicht ein Lohnabzug gemacht werden. 473.
— Dauer der Probezeit nach Handelsgebrauch. 385.
— Die Entlassungsgründe in Art. 64 Handelsgesetzbuch sind bloß beispielsweise aufgezählt. 359.
— Entlassung wegen anhaltender Krankheit. 210.
— — wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Prinzipals. 147.
— wegen einmaliger Trunkenheit und dadurch veranlaßter Unterbrechung der Arbeit an einem Nachmittag ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 714.
— Entlassung wegen Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen. 51, 148.
— — wegen wiederholter Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers, und wegen Zurückbehaltens einkassierter Beträge. 149.
— — wegen Untreue. 149.
— — wegen Untreue durch Annahme einer Provision beim Einkauf einer Maschine. 373.
— — wegen Untreue durch das Anerbieten, die Geschäftsgeheimnisse des früheren Prinzipals zu verraten. 712.
— eines Handelsagenten wegen Fingierung einer Bestellung. 443.
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgeteilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 143.
— wegen Beschimpfung eines anderen Gehilfen im Geschäfte (Buchhalters) durch einen Handlungsgehilfen. 144.
— Die von einem Handlungsreisenden zu einem anderen Angestellten desselben Geschäftes gesprächsweise gemachte Äußerung: Wenn er die Vertretung der Firma D. bekomme, dann pfeife er auf F. (seinen Prinzipal), begründet keine erhebliche Ehrverletzung. 360.
— Entlassung wegen Beschimpfens eines Kunden. 441.
— — wegen unanständigen Benehmens gegen einen Kunden. 442.
— Derbe ungehörige Reden des Prinzipals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung. 145.
— Anspruch auf Einräumung dienstfreier Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stelle nach der Kündigung. 150, 338, 339.
— Zeugnis über die Verwendung im Dienste und über die Sitten. 392.
— Haftung für Abgänge im Warenlager. 544, 779.

Handlungslehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Pflichtverletzungen. 289.

Handlungsreisende. Privatreisen berechtigen nicht zum Anspruch auf Diäten und Reisekosten, wenn auch diese Reisen dazu benützt werden, um im Geschäfte des Prinzipals tätig zu sein. 23. — Siehe auch Reisende und Reisekosten.
— Die Reisekosten sind, wenn nichts anderes vereinbart, nachhinein zu bezahlen. 131, 272.

Hängegerüst. Zulage bei Arbeiten auf 551.

Hausbesorgerdienst. Entlohnung durch Gewährung einer Naturalwohnung. 277.
— Die Kündigung der Hausbesorgerwohnung enthält nicht auch die Kündigung des mit dem Hausbesorger bestehenden gewerblichen Arbeitsverhältnisses. 542.

Hausgenossen. Bettgeher sind nicht Hausgenossen im Sinne des § 82 lit. f Gew. O. 206.

Hausgesellen. Rechtsverhältnis zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmer. 825.

Heilanstalt, Portier. 693.

Heimarbeiter. Perlmutterdrechsler. 326.
— Weber. 325.
— hat als gewerblicher Hilfsarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 247.
— ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er die Flickschneiderei selbständig betreibt und nicht in regelmäßiger Beschäftigung steht. 248.
— darf für einen anderen Meister, als bei dem er beschäftigt ist, nicht Arbeiten liefern, wenn dadurch die rechtzeitige Fertigstellung der übernommenen Arbeiten gehindert wird. 440, 479.
— Der Heimarbeiter, der für mehrere Meister arbeitet, hat gegen jenen, bei dem er sein Arbeitsbuch nicht erlegt hat, kein Recht auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 588.

Heimatsgemeinde. Übersendung des Arbeitsbuches an die Heimatsgemeinde. 171, 488.
— Siehe auch Arbeitsbuch.

Heizung des Schlafraumes ist der Arbeiter zu verlangen berechtigt. 818.

Hilfsarbeiter. Ob ein Bediensteter Hilfsarbeiter oder Dienstbote ist, ist im einzelnen Falle zu bestimmen. 128.
— Der Besitz eines Dienstbotenbuches ist nicht entscheidend. 809.
— Regelmäßige Verwendung beim Gewerbe ohne Rücksicht auf die Beschaffenheit der

geleisteten Arbeit begründet den Charakter des gewerblichen Hilfsarbeiters. 495, 622.
— Der zum Herrichten der Werkzeuge bei einem Bau verwendete Schlosser ist Hilfsarbeiter. 622.
— im Sinne des § 82 lit. g Gew. O. sind nicht bloß die Hilfsarbeiter im Sinne des § 75 Gew. O., sondern auch die für höhere Dienstleistungen angestellten Bediensteten. 227.
— Bauzeichner eines Baumeisters. 130.
— Heimarbeiter ist als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er mit beigestelltem Material nach bestimmtem Stücklohn regelmäßig gewerbliche Tätigkeit leistet. 247, 326.
— Heimarbeiter, die eine selbständige gewerbliche Tätigkeit betreiben, sind nicht als Hilfsarbeiter anzusehen. 248.
— Der zur Leistung von Hilfsdiensten einem Monteur zugewiesene regelmäßig verwendete Helfer ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 891.
— Gerüster sind Hilfsarbeiter. 162.
— Köchin in einem Restaurant ist Hilfsarbeiterin. 45.
— Kutscher einer Fabrik sind Hilfsarbeiter. 128, 843, 844.
— Küchenmädchen eines Restaurants sind Hilfsarbeiter. 129.
— Ein Vorarbeiter, der die Arbeiten zuzuweisen und zu beaufsichtigen hatte, ist Arbeiter nicht Meister. 501.
— Nicht Hilfsarbeiter. Ziegelträger. 160.
— — Erdarbeiter 161.
— — Hotelsekretär. 351.
— — zur Verrichtung von Sollizitatordiensten angestellter Privatbeamte eines Kaufmannes. 354.
— — der nur anläßlich einer Übersiedlung für 3 Tage zur Aushilfe und zu untergeordneten Diensten verwendete Arbeiter. 249.
— Der Gewerbeinhaber ist verpflichtet, nicht nur die gewerblichen Hilfsarbeiter, sondern alle in der von ihm gewerbsmäßig betriebenen Unternehmung beschäftigten Arbeiter für den Krankheitsfall zu versichern. 294, 295.

Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig. 117, 121, 164.
— Ebenso bei der Gemeinde. 488.
— des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig, sonst genügt Einsendung an den Gemeindevorsteher nicht. 171.
— Die Verjährung des Entschädigungsanspruches beginnt nicht schon mit der Hinterlegung. 164.

Hotelsekretär. Klagen eines H. gegen den Hotelinhaber gehören nicht vor das Gewerbegericht. 351.

Höhere Dienste verrichtet nicht ein Arbeiter, der die Arbeiten zuzuweisen und zu beaufsichtigen hat. 501.

Höhere Gewalt befreit nicht von der Pflicht zur Schadloshaltung für entgangene Kündigungsfrist. 1.

Holzabfälle. Abzug vom Lohne für Holzabfälle ist unzulässig wenn darüber keine Vereinbarung getroffen wurde. 372.

Inkompetenz. Siehe Unzuständigkeit.

Inventarschäden, Zahlungen des Zahlkellners aus den Trinkgeldern für. 648.

Irrtum über die Dauer der Arbeitszeit an Sonntagen. 606.

Irreführung der Arbeiter über die Person des Arbeitgebers durch unrichtige Bezeichnung der Betriebsstätte und Nichtanmelden einer Änderung macht den Schuldtragenden ersatzpflichtig. 321.
— Durch Täuschung herbeigeführter Irrtum des Arbeitgebers über die von ihm vorausgesetzte Empfehlung des Arbeiters durch einen Dritten macht den Vertrag ungültig. 668.

Jugendlicher Hilfsarbeiter, nicht Lehrling, wenn die Beschäftigung nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.
— Fabriksarbeiter, die noch nicht 14 Jahre alt sind, haben keinen Anspruch auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 815.

Jüdischer Feiertag rechtfertigt nicht Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 282.

Juristischer Kommis ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.

Kalo. Abgänge im Warenlager, die sich aus der natürlichen Schwendung ergeben, hat der Handlungsgehilfe nicht zu vertreten. Bedeutung einer vertragsmäßigen Feststellung des zulässigen Kalos. 779.

Kampagne in Bierbrauereien. Remuneration der bloß für die Dauer der Kampagne aufgenommenen Arbeiter. 345.

Katzenjammer als Entlassungsgrund. 615.

Kaution. Streitigkeiten über die Rückgabe einer Kaution gehören vor das Gewerbegericht. Die Kaution ist zurückzustellen, wenn feststeht, daß keine Verpflichtung mehr existiert, für die sie zu haften hätte. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Kautionsempfängers. 132.
— Inanspruchnahme für Ersätze wegen Abganges im Warenlager eines Konsumvereines. 544.
— Nur wenn der kautionspflichtige Dienstnehmer mit der Bestellung der Kaution schuldhaft im Verzuge ist, kann er entlassen werden. 586.

Kellner, Trinkgelder statt Lohn. 808.
— kann wegen Krätze entlassen werden. 208.

Kellnerin. Die Kaution ist zurückzustellen, wenn feststeht, daß keine Verpflichtung mehr besteht. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Kautionsempfängers. 132.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn die verrechnende Kellnerin die ihr angerechneten Beträge deshalb nicht rechtzeitig abführen konnte, weil sie genötigt war, Speisen und Getränke auf Borg zu verabfolgen. 519.

Kesselwärter. Ruhepausen der Kesselwärter. 346.
— Unfähigkeit zur Kesselwartung, beruhend auf Kurzsichtigkeit, Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit infolge höheren Alters. 185.

Kesselanfeuern. Die zur Anfeuerung verwendete Zeit ist nicht als Überstunden anzusehen und mangels besonderer Abrede nicht besonders zu entlohnen. 531.

Klage des gesamten Personals einer Buchdruckerei auf Bezahlung für Arbeiten, die von Fremden verrichtet wurden, auf Grund des Normaltarifes. 361.
Köchin eines Gastwirtes ist als gewerbliche Hilfsarbeiterin anzusehen. 45.
— Küchenmädchen in einem Restaurant sind gewerbliche Hilfsarbeiter. 129.
Kollektiver Arbeitsvertrag. 361, 477.
Kompensation. Zwischen dem Schadenersatzanspruche des Arbeitgebers und dem Ersatzanspruche des Hilfsarbeiters. 90.
— zwischen einer Forderung des Arbeitgebers und der Entschädigungsforderung des Arbeiters. 226.
— zwischen dem noch nicht fälligen Lohnanspruche und dem Ersatzanspruche des Arbeitgebers wegen veruntreuter Gelder ist nicht zulässig. 308.
Kompetenz, siehe Zuständigkeit.
Konkubinat zwischen einem Arbeiter und der Frau eines anderen berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.
Konkurrenz. Förderung der Interessen der Konkurrenz macht den Hilfsarbeiter des Vertrauens unwürdig. 478.
Konkurrenzverbot. Unwirksamkeit eines vertragsmäßigen Konkurrenzverbotes, als gegen die guten Sitten verstoßend. 340, 823.
Konkurs. Zur Entscheidung über Streitigkeiten zwischen den Arbeitern und dem Konkursmasseverwalter aus dem für Rechnung der Masse fortgesetzten Arbeitsverhältnisse ist das Gewerbegericht zuständig. 82.
— Vernehmung des Kridars als Zeugen nicht als Partei in Rechtssachen, denen ein Geschäft zu Grunde liegt, das der Kridar als von der Gläubigerschaft bestellter Verwalter vorgenommen hat. 671.
Konsumverein. Abgänge im Warenlager infolge Unerfahrenheit des Verkäufers. 544, 779.
— für Lohnklagen von Angestellten der Konsumvereine ist das Gewerbegericht zuständig. 797.
Kontorist bei einem Instrumentenmacher ist nicht Arbeiter. 331.
Kontraktbruch. Einfluß auf die Gültigkeit des neuen Arbeitsvertrages. 784.
Körperverletzung. Entlassung wegen. 461.
— muss nicht strafbar sein, um einen Entlassungsgrund abgeben zu können. 461.
Konventionalstrafe unterliegt der richterlichen Mäßigung, auch wenn darauf verzichtet wurde. 446.
— Eine unter der Bedingung ununterbrochener Arbeit während der Dauer der Kampagne zugesicherte Prämie ist als ein zurückbehaltener und als Konventionalstrafe verfallender Teil des Entgelts anzusehen. Sie verfällt nicht, wenn die vorzeitige Entlassung grundlos war. 220.
— Falls bei Akkordarbeiten, die nicht fertiggestellt werden, nur der niedrigere Zeitlohn zu vergüten ist, ist dies rechtlich als Konventionalstrafe anzusehen. 448.
— Der Bauunternehmer kann ein ihm auferlegtes Pönale nicht auf die Akkordarbeiter überwälzen, wenn nicht eine Konventionalstrafe vereinbart wurde. 583.
— Wenn für eine Ordnungswidrigkeit eine Konventionalstrafe vereinbart ist, kann nicht Entlassung erfolgen. 222.
— Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221, 473.
— Nach der Arbeitsordnung zulässige Ordnungsstrafen sind als Konventionalstrafe anzusehen. Sie unterliegen der richterlichen Überprüfung. 447, 778.
— Daß ein Arbeiter die vom Unternehmer über ihn verhängte Strafe des Aussetzens der Arbeit über sich ergehen ließ, berechtigt nicht zu der Annahme seiner Zustimmung. 221.
Korrespondenten ist im Zeugnis zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
Krankengeld. Die Vereinbarung, daß das Krankengeld in den Lohn des Handlungsgehilfen einzurechnen ist, ist zulässig. 720.
— Wenn an Kassenbeiträgen mehr als gezahlt wird, vom Lohn abgezogen wurde, kann nicht das höhere Krankengeld vom Arbeitgeber verlangt werden. 841.
Krankenkasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210, 597.
— Die Ansprüche an die Bezirkskrankenkasse sind nicht durch die Anmeldung des versicherungspflichtigen Arbeiters bedingt. 597.
— dem Arbeiter steht daher kein Ersatzanspruch wegen unterlassener Anmeldung zu. 597.
— Anspruch des Arbeiters auf Ersatz der Krankenunterstützung, wenn der Gewerbeinhaber ihn nicht versichert hat. 294, 295, 597.
Krankenversicherung. Ersatzanspruch wegen unterlassener Versicherung eines gewerblichen Hilfsarbeiters. 294, 295, 597.
— Umfang der Pflicht des Gewerbeinhabers zur Versicherung seiner Hilfsarbeiter. 295.
Krankenversicherungsbeiträge. Rückständige Krankenversicherungsbeiträge können vom Lohn abgezogen werden. 262.
— wenn sie nicht länger als vier Wochen rückständig sind. 454.
Krankheit begründet nur eine Unterbrechung, nicht aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Auflösung während oder nach der Erkrankung ist nicht der Tag der Erkrankung, sondern der Tag der ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.
— Während der vier ersten Krankheitswochen ist eine Kündigung durch den Unternehmer unzulässig. 3.
— hindert nicht die Kündigung. 211, 212, 412.
— Durch Erkrankung des Hilfsarbeiters wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht unterbrochen. 213.
— Die Entlassung ist vor Ablauf der 4. Krankheitswoche auch dann nicht zulässig, wenn der Posten des Arbeiters nicht bis zu seiner Wiedergenesung unbesetzt bleiben kann. 689.
— die Entlassung muß nicht sofort nach Ablauf der 4. Krankheitswoche ausgesprochen werden. 724.
— Der Anspruch eines Handlungsgehilfen auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit und Dienstunfähigkeit nach Ablauf von sechs Wochen. 480.
— Der Handlungsgehilfe hat im Falle seiner Erkrankung nur solange Anspruch auf seine

Bezüge, als das Dienstverhältnis nicht durch Kündigung gelöst wird. 412.
Krankheit. Eine Krankheit, die eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, ist als anhaltende Krankheit anzusehen. 210.
— als Grund für das Ausbleiben von der Arbeit muß vom Arbeiter nachgewiesen oder doch glaubhaft gemacht werden. 190, 692.
— Wenn nach dem subjektiven Krankheitsgefühl des Arbeiters sein Wegbleiben gerechtfertigt ist, liegt unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht vor. 426.
— Das Unterlassen der Anzeige von eingetretener Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312. Vgl. 481.
— Wenn der Arbeiter trotz Genesung nicht vollkommen arbeitsfähig ist, hat er dies anzuzeigen, er darf aber nicht ohneweiters ausbleiben. 625.
— Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
— Verzicht auf das Entlassungsrecht wegen. 397.
Krankheit, abschreckende. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.
— — Tuberkulose ist nicht als solche anzusehen. 313.
— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.
— — Augentrachom. 409.
— — Epilepsie. 593.
Krätze berechtigt als eine abschreckende Krankheit zur Entlassung des damit behafteten Kellners. 208.
Kreditieren. Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger. 646.
— durch die Kellnerin. 519.
Kridar. Vernehmung als Zeugen in Sachen, in denen er als Verwalter der Gläubigerschaft intervenierte. 671.
Kritik. Dem Hilfsarbeiter steht nicht das Recht zu, an dem Vorgehen des Arbeitgebers gegen den Lehrling Kritik zu üben. 522.
Kundenkreis. Anerbieten zur Preisgebung der Geschäftsgeheimnisse durch den neu aufgenommenen Angestellten. 712.
Küchenmädchen eines Restaurants gehören zum gewerblichen Hilfspersonal. 129.
Kündigung.

Anwendbarkeit der gesetzlichen Bestimmung.

— auf Stückarbeiter. 95.
— Handlungsgehilfen. 48.
— Ratenkassiere. 124.
— Heimarbeiter. 247, 248.
— auf Arbeiter, die nur einzelne Tage in der Woche oder einige Stunden täglich beschäftigt sind. 807.
— Auf Heimarbeiter finden die gesetzlichen Bestimmungen nur Anwendung, wenn sie zu dem Meister in einem dauernden Arbeitsverhältnis stehen (Hinterlegung des Arbeitsbuches). 583.
— Längere (handelsrechtliche) Kündigungsfrist des höhere Dienste verrichtenden Vertreters des Kesselschmiedmeisters. 788.
— Jugendliche Fabriksarbeiter unter 14 Jahren haben keinen Anspruch auf Kündigung. Ihr Arbeitsverhältnis ist ungültig. 815.

Ausschließung durch Vereinbarung. 19, 49, 102, 241.
— durch Unterfertigen der Arbeitsordnung. 113.
— durch Unterfertigen eines Reverses. 790.
— durch die Arbeitsordnung, auf welche bei der Aufnahme hingewiesen wurde. 252, 253, 254.
— durch die Ausstellung einer Bestätigung über die Annahme der Arbeitsordnung. Einwendung, die Erklärung nicht gelesen zu haben, ist nicht zu beachten. 251, 607, 608.
— Die Besorgnis, die Stelle zu verlieren, begründet keinen die Vereinbarung ungültig machenden Zwang. 647.
— durch Empfangnahme der in deutscher Sprache abgefaßten Arbeitsordnung durch einen dieser Sprache nicht mächtigen Arbeiter. 114.
— durch Unterfertigung eines die Kündigung ausschließenden Dienstvertrages. Die Einwendung, daß der Arbeitnehmer die Urkunde nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 250.
— durch Vereinbarung, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen jederzeit das Arbeitsbuch ausfolgen wird. 398.
— durch vorbehaltloses Zurkenntnisnehmen der Erklärung des Poliers, daß es keine Kündigung gibt. 400.
— durch vorbehaltloses Zurkenntnisnehmen der Erklärung des Gewerbeinhabers, daß es nur 24stündige Kündigung gebe. 648.
— durch Bezugnahme auf frühere Vereinbarung. 96.
— wird dadurch nicht hinfällig, daß der Arbeitgeber den Arbeiter nach der Aufforderung, sich eine andere Arbeit zu suchen, noch eine Weile beschäftigt. 241.
— behält ihre Geltung auch, wenn der Hilfsarbeiter mit seiner Zustimmung in eine andere Niederlassung versetzt worden ist. 501.
— — auch dann, wenn beim Übergang des Gewerbebetriebes die Hilfsarbeiter ohne Änderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages mit übernommen wurden. 663.
— gilt aber nicht ohneweiters für einen späteren Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien. 517, 667.
— — gilt, wenn die frühere Arbeitsordnung stillschweigend als vereinbart anzusehen ist. 665, 666.
— Der Bestand einer Übung, auf welche nicht hingewiesen wurde, genügt nicht. 255, 572.
— Die Erklärung, daß der Arbeiter bloß bedingungslos aufgenommen werde, genügt nicht. 138.
— „Wenn sie gute Arbeit leisten, finden Sie dauernde Beschäftigung, wenn nicht, sind wir in 8 Tagen geschiedene Leute“ enthält keinen Ausschluß der Kündigungsfrist. 661.
— „Wenn Sie mir nicht passen, kann ich Sie weggeben und wenn es Ihnen nicht paßt, können Sie gehen“ enthält die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigung. 662.
— „Bei der Arbeit staubt und stinkt es, Sie können daher jeden Tag weggehen“, enthält nicht mit genügender Deutlichkeit die Ausschließung der Kündigungsfrist. 726.
— „Die Arbeit geht von Samstag bis Samstag“ enthält die Vereinbarung der bestimmten

von selbst zu Ende gehenden Dauer des Arbeitsverhältnisses. 727.

Kündigung.

Ausschließung durch Vereinbarung.
— Die Vereinbarung, „aneinander nicht gebunden zu sein, wenn einer dem anderen nicht gefallen sollte", enthält nicht mit der notwendigen Klarheit die Ausschließung der Kündigung. 399.
— Die Einschränkung bei der Aufnahme, daß der Arbeiter in den ersten Wochen nur etwa 3 Tage beschäftigt wird, berechtigt nicht zur Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. 660.
— Die Vereinbarung, daß der Arbeiter vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen werden kann, wenn der Arbeitgeber mit ihm, aus welchem Grunde es auch immer sei, nicht mehr zufrieden sein sollte, ist ungültig. 706.
— Die Ausschließung der Kündigung bloß für den einen Vertragsteil ist zulässig. 707.
— Durch Erteilung eines Generalpardons an die streikenden Arbeiter wird die Kündigung nicht ausgeschlossen. 451, siehe auch 452.
— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, darf der Kutscher nicht einfach den Wagen stehen lassen und sich, ohne etwas zu sagen, aus dem Dienst entfernen. 545.
— Ebensowenig darf der Schneidergehilfe ohne etwas zu sagen, von der Arbeit wegbleiben. Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist keine ordnungsmäßige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 650.
— Der Ausschluß der Kündigung gilt auch für das Akkordarbeitsverhältnis. 552.
— Es kann vereinbart werden, daß das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst werden soll, wenn der Arbeiter anderwärts Arbeit erhält. 658.

Ausschließung bei Aufnahme zur Probe u. dgl.
— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne vorausgehende Kündigung gelöst werden. 137.
— Ausschließung bei Aufnahme zur Probe. 24, 25, 26, 44.
— Aufnahme auf Probe muß ausdrücklich vereinbart sein und setzt die Bestimmung einer Zeitgrenze voraus. 24, 383.
— Wenn keine Probezeit vereinbart ist, geht das Probeverhältnis in ein festes Arbeitsverhältnis über, wenn aus den Umständen zu ersehen ist, daß nicht mehr die Absicht besteht, die Eignung des A. zu prüfen. 802.
— Wenn sich der Arbeitnehmer für die ersten Tage das Rücktrittsrecht vorbehält, weil er an seiner Eignung zur bedungenen Arbeit zweifelt, liegt ein Probeverhältnis vor. 629.
— Die Aufnahme ist nicht als eine probe- oder aushilfsweise anzusehen, wenn sie mit den Worten erfolgte: „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen den Dienst an." 157.
— — auch nicht, wenn die Aufnahme mit dem Bemerken geschah: „Die Ablösung geschehe, bis ein anderer da sei". 502.
— — auch nicht, wenn die Aufnahme mit der Erklärung erfolgte, daß der Hilfsarbeiter hin und wieder aussetzen müsse. 503.
— Aushilfsweise Verwendung ist zugesichert, wenn dem Gehilfen versprochen wird, ihm Arbeit zu geben, wenn der Arbeitgeber „etwas hat". 504.
— Probeweises Dienstverhältnis liegt vor, wenn die Aufnahme mit den Worten erfolgte: „Wir werden es uns auf 8 Tage ansehen". 505.
— — in der Erklärung, der A. werde aufgenommen werden, wenn er sich als brauchbar erweisen und wenn er bleiben sollte. 803.
— In den beim Eintritt in den Dienst von dem Dienstgeber gebrauchten Worten: „Probieren wir es halt", liegt an sich keine Kündigung ausschließende Aufnahme zur Probe. 45, 384.
— Wenn das Genossenschaftsstatut beiden Teilen bekannt war und bestimmt, daß die ersten 14 Tage als Probezeit gelten, so gilt diese Bestimmung als Vertragsbestimmung, wenn nichts anderes vereinbart wurde. 257.
— Der für einen Monat zur Probe aufgenommene Handlungsgehilfe kann vor Ablauf der vereinbarten Dienstzeit ohne gesetzlichen Grund nicht entlassen werden. 258.
— Wenn ein Handlungsgehilfe probeweise aufgenommen wurde, so gilt mangels anderweitiger Vereinbarung nach Handelsbrauch eine 30tägige höchstens sechswöchentliche Probezeit. 385.
— Probezeit des lernenden Arbeiters. 44.
— — des Lehrlings. 383.
— Während der Probezeit ist Entlassung ohne Kündigung zulässig. 25, 26, 629.
— Aufnahme auf Probe berechtigt zur Entlassung ohne Kündigung während der Probezeit, aber nicht zu einseitigem Rücktritt vor Dienstantritt. 455.
— Ein zur Aushilfe eingegangenes Arbeitsverhältnis kann ohne Kündigung gelöst werden. 244.
— Ein zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten begründetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Fertigstellung der Arbeit. 133.

Unkündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses. 559.
— bis zum Eintritt einer Bedingung (Entlastung von einer Bürgschaft des Arbeitgebers für Schulden des Arbeiters), 657.
— Die Verabredung der wöchentlichen ratenweisen Abstattung eines Vorschusses schließt die Kündigung nicht aus. 880.
— schließt die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe nicht aus. 596.

Erklärung der Kündigung.
— Erklärung durch einen Boten. 808.
— muß einen bestimmten Endtermin enthalten. 79.
— Wenn die Entlassung sofort widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, besteht die Kündigung zu Recht. 101.
— kann auch durch schlüssige Handlungen erfolgen. 18.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist nicht als stillschweigende Kündigung anzusehen. 650.
— — Eine schriftliche Kündigung ist wirksam, wenn sie dem Handlungsgehilfen zugegangen ist, wenngleich er davon wegen

seiner nicht angezeigten Abreise nicht Kenntnis erhalten hat. 718.

Kündigung.

Erklärung der Kündigung.

— Eine an alle Arbeiter eines Unternehmens gerichtete Kündigung gilt nur für die anwesenden Arbeiter. 79.

— muß bestimmt und verständlich ausgesprochen werden. „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen", enthält keine Kündigung. 100.

— Die Worte „in 14 Tagen wird keine Arbeit sein", enthalten keine Kündigung. 35.

— „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz", enthält eine Kündigung. 103.

— Die 14 Tage vor der Entlassung abgegebene Erklärung, der Arbeiter möge sich um eine andere Arbeit umschauen, da die Arbeit zu Ende geht, enthält eine Kündigung. 506.

— Ebenso die Erklärung, die zugewiesene Arbeit sei das „letzte Stück" anläßlich des Überganges eines Betriebes. 804.

— „In 14 Tagen können Sie gehen" enthält eine 14tägige Kündigung. 417.

— „Machen Sie Ihre Zeit" enthält eine Kündigung. 508.

— „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen", enthält keine Kündigung. 104.

— „Wenn Ihnen der Lohn zu gering ist, sehen Sie sich um eine andere Arbeit um", enthält keine Kündigung. 507.

— Die von einem Platzmeister an zwei mit der Arbeit innehaltende und bei einem Ofen sich wärmende Hilfsarbeiter gerichteten Worte: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Euere Arbeitsbücher", enthält keine Kündigung. 154.

— Die gesprächsweise Mitteilung, daß in 14 Tagen alle gehen werden, ist keine Kündigung. 151.

— Die sofortige Berichtigung einer sprachlich falsch ausgedrückten Kündigung ist keine Änderung derselben. Der Arbeiter, dem gekündigt wird, kann demnach aus der ersten Erklärung keine Rechte ableiten. 105.

— Richtigstellung der dreitägigen Kündigung in die 14tägige Kündigung. 402.

— Wenn der Arbeiter die Kündigung auf kürzere Zeit, als er beanspruchen konnte, ohne Einwendung zur Kenntnis nimmt, ist anzunehmen, daß er der kürzeren Kündigungsfrist zugestimmt hat. 722.

— Wenn dem Arbeiter, dem auf drei Tage gekündigt wurde, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist angeboten wurde, kann er nicht Kündigungsentschädigung begehren. 404.

— Die Kündigung ist ordnungsmäßig, wenn sie infolge Äußerungen des Arbeiters, daß er von einer Kündigung nichts wisse, außer Zweifel gestellt wurde, doch erst von diesem Tage an zu rechnen. 156.

— Die von einem zur Kündigung nicht berechtigten Platzmeister erteilte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie infolge Auftrages des Unternehmers oder seines Stellvertreters gegeben wurde, und der Arbeiter keinen Grund hatte, an der Erteilung des Auftrages zu zweifeln. 155.

— Die Kündigung bedarf keiner Annahme durch den Gegenteil. 536.

— Die Kündigung der Hausbesorgerwohnung eines als Hausbesorger verwendeten Hilfsarbeiters enthält nicht auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. 542.

Widerruf.

— der Kündigung nicht gegenüber dem Arbeiter, sondern einer dritten Person ist ohne rechtliche Wirkung. 87.

— erfolgt durch die Annahme der Erklärung, bei dem Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.

— Die der Kündigung beigefügte Bemerkung, die Kündigung bleibe aufrecht, doch werde mit dem Hilfsarbeiter, falls er künftig besseres Glas erzeugen sollte, wegen der Kündigung noch einmal gesprochen werden, enthält lediglich den Vorbehalt des in das Belieben des Gewerbeinhabers gesetzten Widerrufes. 239.

— Die in bestimmter Form erklärte Kündigung wird dadurch nicht hinfällig, daß der Kündigende der Erklärung einen Hinweis auf andere Lohnbedingungen hinzufügt, unter denen später das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden könnte. 638.

Kündigung während der Krankheit.

— während der vier ersten Krankheitswochen ist nicht zulässig. 3.

— ist auch während der Krankheit des Handlungsgehilfen zulässig. 211, 212, 411, 412.

Kündigung während der Waffenübung.

— ist zulässig. Wenn die Kündigungsfrist während der Waffenübung abläuft, so kann nicht Entschädigung wegen Entlassung ohne Kündigung verlangt werden. 768.

Zeitpunkt.

— Die Kündigung kann schon vor Antritt des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die Kündigungsfrist beginnt auch in diesem Fall von dem der Kündigung folgenden Tag. 539.

— Deshalb, weil der Arbeiter beim Dienstantritte sofortige Kündigung zu gewärtigen hat, darf er den Dienstantritt nicht verweigern. 742.

— Wenn nach der Arbeitsordnung nur an einem bestimmten Tage der Woche gekündigt werden kann, gebührt die Lohnentschädigung vom Tage des Austrittes bis zu dem in der Arbeitsordnung für die Kündigung festgesetzten Tage und von da ab bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. 153.

— Die Kündigung kann mangels besonderer Vereinbarung an jedem Wochentage gegeben werden. 407.

— Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Kalendermonat begründet ist, kann nur für den Schluß des Monates gekündigt werden. 258.

— Nach dem Handelsgebrauch in Pilsen wird eine während des Monates gegebene Kündigung erst vom 1. des folgenden Monates wirksam. 293.

— Wenn der Gehalt eines Handlungsgehilfen für einen Monat vereinbart und gezahlt wird, darf die Kündigung nur mit dem letzten Tag eines Monats erfolgen. 540.

— Fabriksarbeiter, denen eine als Ganzes angesehene Arbeitsleistung (Montierung) übertragen wurde, sind nicht berechtigt,

ohne einen gesetzlichen Grund während der Arbeit zu kündigen und auszutreten. 527.
Kündigung. Bei Ausschluß der Kündigung kann der Hilfsarbeiter auch vor Vollendung der Akkordarbeit entlassen werden. 649.
— Bei Ausschluß der Kündigung ist die zu entlohnende Arbeitszeit bis zur Ausfolgung des Arbeitsbuches zu berechnen. 607.
— Wenn am Morgen des Arbeitstages das Arbeitsverhältnis gelöst wird, muß noch der ganze Arbeitstag bezahlt werden. 704.

Frist, vertragsmäßige.

— Die vertragsmäßige Festsetzung der Kündigung ist auch wirksam, wenn ursprünglich das Dienstverhältnis für eine bestimmte Zeit begründet wurde. 783.
— Wenn ungleiche Kündigungsfristen bestehen, so kann nach der Kündigung des einen Teiles, der auf längere Frist gekündigt hat, der andere Teil von der ihm zustatten kommenden kürzeren Kündigungsfrist Gebrauch machen. 541.
— Kündigungsfrist für den Arbeiter und Ausschließung für den Arbeitgeber zu vereinbaren, ist zulässig. 707.
— Undeutliche Erklärung über die Kündigungsfrist: Bei der Arbeit staubt und stinkt es, Sie können daher jeden Tag weggehen. 726.
— „Die Arbeit geht von Samstag bis Samstag" enthält nicht die Vereinbarung einer Kündigungsfrist, sondern einer wöchentlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses. 727.
— Beweis der Vereinbarung der kürzeren Kündigungsfrist durch den Lohnzettel, 728.
— — durch einen Revers. 790.
— Wenn der Dienstvertrag schriftlich vereinbart und hiebei der Ausschließung der gesetzlichen Kündigungsfrist keine Erwähnung geschehen ist, gilt die gesetzliche Frist. 689.
— Eine in früheren Fällen vereinbarte achttägige Kündigungsfrist gilt nicht für spätere Fälle. 94.
— Die frühere Vereinbarung gilt, wenn nach kurzer Unterbrechung das Arbeitsverhältnis wieder fortgesetzt wird. 512.
— — die frühere Vereinbarung gilt, wenn darauf ausdrücklich hingewiesen wird. 566.
— Geltung der mit dem Vorgänger im Geschäfte vereinbarten Kündigungsfrist. 374.
— Durch Fortsetzung der Arbeit nach der Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen kommt ein neuer Vertrag zustande. 243.
— Die Bestimmungen einer neuen Arbeitsordnung über die Kündigungsfrist werden wirksam, wenn der Arbeiter zwar dagegen Widerspruch erhebt, trotzdem aber nach Ablauf der alten Kündigungsfrist weiter arbeitet. 599.
— Die Vereinbarung über die Kündigung wird durch Änderung der Beschäftigung und des Lohnes nicht alteriert. 47.
— Die Kündigungsfrist für den in einem Handelsgewerbe bediensteten Geschäftsdiener beträgt 14 Tage. 410, 538.
— Kündigungsfrist eines Werkmeisters nach Handelsrecht. 788.
— Bei Berechnung der Kündigungsfrist ist der Tag der Kündigung nicht mitzurechnen. 16, 705.
— Sonn- und Feiertage unterbrechen nicht die Kündigungsfrist. 408.
— Wenn der letzte Tag der Kündigungsfrist auf einen arbeitsfreien Sonntag entfällt, erfährt dadurch die Kündigungsfrist keine Hinausschiebung auf den nächsten Werktag. 805.
— Der Lauf der Kündigungsfrist wird durch die Erkrankung des Hilfsarbeiters nicht unterbrochen. 218.
— Die verabredete oder gesetzliche Kündigungsfrist darf nicht gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber von einem vorhandenen Entlassungsgrund keinen Gebrauch machen will. 296, 409. Entgegenges. 717.
— Einseitige Änderung durch den Arbeitgeber wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 453.
— Wenn dem Arbeiter mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist gekündigt wird, kann er nur die Zuhaltung des Arbeitsvertrages für den restlichen Teil der Kündigungsfrist, nicht aber Entschädigung verlangen. 83.
— Nach Annahme der achttägigen Kündigung kann nicht mehr 14tägige Kündigung verlangt werden. 406, 722.
— Nichtzustandekommen einer Vereinbarung, wenn der Arbeitgeber über den Antrag seiner Arbeiter keine Erklärung abgibt. 600.
— Die Bestellung eines Arbeitnehmers zum Stellvertreter des Arbeitgebers gibt keinen Anspruch auf eine längere Kündigungsfrist. 773.

Möglichkeit, andere Stellung zu suchen.

— Der Handlungsgehilfe, dem gekündigt wird, kann sich an einigen Tagen in der Woche entfernen, um eine andere Stelle zu suchen. 150, 338, 389.

Ersatzanspruch für Entgang der Kündigungsfrist.

— Wenn auch Ausschließung der Kündigung vereinbart ist, muß dem zur Arbeit erschienenen Arbeiter der ganze Tag vergütet werden. 168, 704.
— Wegen vorzeitiger Entlassung des Arbeiters nach dessen Kündigung gebührt Ersatz. 33.
— Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.
— Für vereinbarte Feierschichten, die in die Kündigungsfrist fallen, gebührt kein Lohn. 889.
— Wenn nur für eine bestimmte Zahl von Wochentagen Verdienst zugesichert wurde, kann im Falle der Kündigung nur der Lohn für die garantierte Zahl von Arbeitstagen verlangt werden. 532.
— Der Lohn für die Kündigungsfrist kann von dem Arbeiter nicht verlangt werden, wenn er bei ordnungsmäßiger Kündigung die Arbeit verweigert. 309.
— Der Anspruch auf Lohnvergütung wegen Entlassung gebührt auch dann, wenn der Arbeiter eine andere ihm angebotene Arbei abgelehnt hat. 708.

Kündigung.
Ersatzanspruch für Entgang der Kündigungsfrist.
— Wegen Rücktrittes des Prinzipals vor dem Antritte des Dienstes durch den Handlungsgehilfen ist Schadenersatz wegen Entganges der Kündigungsfrist zu leisten. 87.
— Bei einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107.

Verzicht auf Entschädigung.
— In der Annahme des rückständigen Lohnes bei der Entlassung liegt nicht der Verzicht auf die Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 24.
— Die Erklärung, keine weiteren Forderungen zu haben, enthält einen Verzicht auf Entschädigung. 76, 707.
— Übernahme des Arbeitsbuches enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist. 35.
— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, während der Kündigungsfrist zu arbeiten. 322, 323.

Auflösung.
— Die durch die Kündigung herbeigeführte Auflösung kann einverständlich rückgängig gemacht werden. 240.
— — als solche Rückgangigmachung ist es nicht anzusehen, wenn eine vorher begonnene Akkordarbeit beendet wird. 654.
— Nach der Kündigung braucht der Arbeiter nicht mehr zu arbeiten als früher. 587. Er darf aber nicht weniger arbeiten. 588.
— Der Arbeitgeber darf nach der Kündigung nicht einseitig den Arbeiter aus dem Zeit- in den Akkordlohn versetzen. 603.
— Wenn bei einem neuen Arbeitsverhältnis auf die mit dem früheren Arbeitgeber vereinbarte Kündigungfrist nicht Rücksicht genommen wurde, gilt trotzdem der neue Arbeitsvertrag. Der frühere Arbeitgeber kann das weitere Verbleiben der Hilfsarbeiter nur für die Dauer der Kündigungszeit verlangen. 784.
Kurzsichtigkeit eines Kesselwärters. 185.
Kutscher sind nicht als Dienstboten anzusehen, wenn die Arbeitsordnung der Fabriksunternehmung sie zu den Hilfsarbeitern rechnet. 128.
— Aushilfsweise Verwendung während der Erkrankung eines bestimmten anderen. 135.
— Der Kutscher muß sich zu Arbeiten im Stalle verwenden lassen. 844.
— ein Fabriksknecht zum Auf- und Abladen von Holz. 843.
— Der Kutscher einer Färberei braucht sich nicht als Hilfsarbeiter beim eigentlichen Färbereibetrieb verwenden zu lassen. 733.
— Der Kutscher eines Speditionsgeschäftes nicht als Heber. 775.
— Wenn der Kutscher trotz Verbotes für dritte Personen auf eigene Rechnung Fuhrwerksdienste leistet, ist der Fuhrwerksbesitzer zur sofortigen Entlassung berechtigt. 50.
— In dem Wochenlohn ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 573.
Ladenbedienstete haben nicht für die vom Boten veruntreuten Beträge zu haften, wenn sie annehmen konnten, daß er zur Abholung der Tageslosung bevollmächtigt sei. 822.
Landwirtschaftliche Betriebe unterstehen nicht dem Gewerbegericht. Gärtnerei. 619. Milchverschleiß. 620.
Langsamkeit des Arbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 186.
Laufbursche. Arbeit des. 782.
Lehrverhältnis. In Rechtsstreitigkeiten über das Lehrverhältnis bedarf der Minderjährige der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.
— Wenn der Gewerbeinhaber es unterläßt, den Lehrling zum Besuche der Fachschule anzuhalten, wird er entschädigungspflichtig. 617.
— Der Lehrherr haftet nicht für den Abgang von ihm nicht zur Aufbewahrung übergebenen Sachen des Lehrlings. 700.

Fähigkeit zum Abschluß.
— Wer die durch Genossenschaftssatzung geforderte Vorbildung nicht hat, kann keinen gültigen Lehrvertrag eingehen. 651.
— Ein Seidenwarenfabrikant kann nicht in seine Reparaturwerkstätte einen Schlosserlehrling aufnehmen. 832.
— Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters nicht in allen Fällen erforderlich. 652, 653, siehe auch 14.
— Gegenstand. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
— Unterweisung in einem Gewerbe durch 14 Tage. 44.
— Der mit einem jugendlichen Hilfsarbeiter abgeschlossene Arbeitsvertrag ist kein Lehrvertrag, wenn er nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.
— Form des Vertrages ist kein Gültigkeitserfordernis. 287.
— Der Lehrvertrag wird nicht ungültig, wenn unterlassen wurde, ihn an die Genossenschaftsvorstehung oder Gemeindebehörde einzusenden. 652.
— Auf mündliche, neben dem schriftlichen Lehrvertrag getroffene Abmachungen ist kein Bedacht zu nehmen. 70.
Aufdingen. Die Aufdingung bei der Genossenschaft ist keine Voraussetzung für die Einrechnung der Lehrzeit, die auf Grund eines der Gewerbebehörde angemeldeten schriftlichen Lehrvertrages zurückgelegt wird. 754.
— Die Dauer der Lehrzeit wird dadurch, daß bei der betreffenden Genossenschaft nur alle 2 Monate Freisprechungen stattfinden, nicht verlängert. 70.
— Probezeit während 4 Wochen. 383.
— Unterbrechungen infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
— Einrechnung der bei einem anderen Meister zurückgelegten Lehrzeit. 754.
— Mit Ende der Lehrzeit wird der Lehrling Gehilfe, die Freisprechung hat nur den Charakter einer Beurkundung. 500.

Lehrverhältnis. Lohnanspruch während der Lehrzeit. 43, 44.
— Teilnahme eines Lehrlings am Gruppenakkord und Einbehalten eines Teiles des Lohnes. 757.
— Freisprechung ist nur ein Akt der Beurkundung, hat keine konstitutive Wirkung. 500.
— Auflösung auf Seite des Lehrherrn. Wegen wiederholter Pflichtverletzungen des Lehrlings. 289.
— wegen beharrlicher Vernachlässigung des Besuchs der Fachschule. 528.
— wegen gröblicher Verletzung der Disziplin in der Fortbildungsschule. 710.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 290.
— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.
— Nichtzahlung der Gegenleistungen berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 287.
— Auflösung von Seite des Lehrlings. Wegen unterlassenen Schutzes des Lehrlings gegen Mißhandlungen. 71.
— Dem Hilfsarbeiter steht nicht das Recht zu, an dem Vorgehen des Arbeitgebers gegen den Lehrling Kritik zu üben. 522.
— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.
— wegen Krankheit des Lehrlings. 652.
— wegen Mißhandlung durch den Lehrherrn und dessen Sohn. 72, 524.
— wegen Mißbrauch des väterlichen Zuchtrechtes. 292.
— Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten. 290.
— wegen vorwiegender Verwendung des zur Erlernung des Mechanikergewerbes aufgenommenen Lehrlings zu anderen Arbeiten. 711.
— wegen gröblicher Vernachlässigung der Pflichten durch Lehrlingszüchterei. 547.
— Ein Lehrling, welcher das Lehrverhältnis vorzeitig aus einem der im § 101, Z. 2 Gew. O. bezeichneten Grunde auflöst, kann nicht Erfüllung des Vertrages, sondern nur Entschädigung verlangen. 291.
— Der Lehrling ist ersatzpflichtig, wenn er das Arbeitsverhältnis grundlos vorzeitig löst. 833.
— Der Lehrherr ist schadenersatzpflichtig, wenn der Lehrling wegen Mißhandlung das Lehrverhältnis vorzeitig löst und wenn durch die Unterbrechung die Freisprechung des Lehrlings verzögert worden ist. 524.
Zurückstellung des Lehrgeldes bei vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages. 393, 652.
— Der Lehrvertrag kann durch Willensübereinstimmung beider Teile jederzeit aufgelöst werden. 92.
— Beendigung des Lehrverhältnisses durch Ablauf der Lehrzeit. Entschädigungsanspruch des nach Ablauf der Lehrzeit als Lehrling behandelten Gehilfen. 500.
— Zurückversetzung einer Arbeiterin in das Lehrverhältnis berechtigt zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 817.
— Ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit hat der Lehrherr nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses auszustellen, also nicht, wenn das Klagebegehren auf Auflösung abgewiesen wird. 71, 72.
— — kann nicht begehrt werden, wenn der Lehrling selbst vorzeitig das Lehrverhältnis löst. 291, 755.
— Grundlose Verweigerung des Zeugnisses macht den Lehrherrn ersatzpflichtig. 756.
— Das Lehrzeugnis ist auszufolgen, auch wenn es nicht verlangt wird. 825.
Entschädigungspflicht des Lehrherrn, der zur Eingehung eines gültigen Lehrverhältnisses nicht befugt war. 832.
Leihvertrag. Zur Entscheidung über Ansprüche aus einem Leihvertrag ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 660.
Leistungen. Zeugnis über die Leistungen kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. 173.
Lohn.
Arten und Bestandteile.
— Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.
— Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in natura verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.
— Das Neujahrsgeschenk bildet einen Teil des Lohnes. 274, 275.
— Ein nur jenen Arbeitern, die bis zum Schlusse der Kampagne (Malzfabrik) in Arbeit verblieben, zugesagter Geldbetrag ist als Gratifikation, nicht als Lohn anzusehen; welche Arbeiter, die diese Bedingung nicht erfüllen, nicht verlangen können. 139.
— Eine für fortdauernde Arbeit bis zum Schluß der Kampagne zugesicherte Prämie ist als ein Teil des Lohnes und als Konventionalstrafe anzusehen. 220.
— Brückenmaut ist zu ersetzen, wenn der Arbeiter die Brücke benützen mußte, um an den Arbeitsort zu gelangen. 875.
— Provision für Geschäfte, die vom Agenten vorbereitet, aber von den Parteien unmittelbar abgeschlossen wurden. 681.
— Die einem Provisionsreisenden zugesicherte monatliche Zulage gebührt auch für Tage, an denen kein geschäftlicher Erfolg erzielt wurde. 772.
— Provision für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft. 681.
— Reiseauslagen neben Lohn sind dem an den Arbeitsort zum Dienstantritte zureisenden Arbeiter nur zu ersetzen, wenn es vereinbart ist. 264, 271.
— Reisegebühren des Handlungsreisenden sind ein Teil der vereinbarten Bezüge. 293, 378.
— Trinkgelder statt Lohn. 308, 648, 645, 800.
— — neben Lohn. 108.
— Wäsche neben Lohn. 632.
— Wohnung neben Lohn. 157, 158, 681, 682.
— — statt Lohn für Hausbesorgerdienste. 277.
— Für Kost und Wohnung kann keine Entschädigung verlangt werden, wenn die ver-

Lohn.

Arten und Bestandteile.

einbarten Naturalbezüge abgelehnt werden. 771.

— Zahlungen an den Restaurateur aus den Trinkgeldern für Inventarschäden. 643.

— Wenn der Gewerbeinhaber dem A. Gelegenheit zur Erlangung eines Verdienstes bei dritten Personen in der erkennbaren Absicht gibt, die Entlohnung auf das, was der Arbeiter von dritten Personen erhält, zu beschränken, so kann der Gewerbeinhaber zu keiner weiteren Zahlung verhalten werden. 800.

— Prozente der Taxameterkutscher aus der Tageslosung. 644.

— Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, darf für Feiertage und für freigegebene Zeit kein Abzug gemacht werden. 265, 266.

— für Arbeitstage, an denen wegen Reinigung der Werkstätte nicht gearbeitet wurde. 838.

— für Feiertage gebührt nicht, wenn an solchen Tagen gearbeitet werden sollte. 840.

— für vereinbarte Feierschichten gebührt kein Lohn. 839.

— Bei Monatslohn kein Abzug wegen Ausbleibens. 473.

— Für die Dauer des dem Hilfsarbeiter bewilligten Erholungsurlaubs besteht kein Lohnanspruch. 582.

— Remuneration. Zurückforderung der vorausbezahlten Remuneration. 356.

— Die einem Handlungsgehilfen versprochene Remuneration ist als ein Teil der Bezüge anzusehen. 377.

— Das Versprechen einer Remuneration für im Vorjahre geleistete Dienste ist als bedingte Lohnerhöhung anzusehen. 376.

— die zugesicherte Tantième vom Umsatz ist vom Umsatz der Hauptniederlassung, nicht von jenem der separat geleiteten Zweigniederlassung zu berechnen. 798.

— Wenn wegen nicht entsprechender Verwendung des Reisenden auf diesen keine Tantième entfällt, kann er Ersatz beanspruchen. 824.

— Auf die für das Personal eingesendeten Remunerationen haben alle Mitglieder des Personals gleichmäßig Anspruch. 380.

— Statt Lohn Entschädigung für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.

— Für die Herrichtung des Werkzeuges bei Stückarbeit. 368.

— Für Arbeiten in den Ruhepausen. 346.

— Für Arbeiten am Sonntag. 602.

— Während der wenn auch unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit hat der Hilfsarbeiter keinen Anspruch auf Lohn. 411.

— Der Handlungsgehilfe nur so lange als nicht das Dienstverhältnis durch Kündigung gelöst wird. 412.

— Wer unberufen und ohne Not den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 90.

— auch nicht der Volontär, dem der Gewerbeinhaber lediglich aus freien Stücken eine Remuneration bezahlte. 837.

— auch nicht die Frau, die in der Hoffnung auf Heirat zu dem Gewerbeinhaber zog und ihm in seinem Geschäfte behilflich war. 836.

— Wenn nur eine bestimmte Zahl von Arbeitstagen garantiert wurde, kann nur für diese Tage Lohn verlangt werden, es wäre denn, daß an mehr Tagen gearbeitet wurde. 582.

— Abschlagszahlungen auf den Akkordlohn haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.

Vereinbarung über Lohn.

— Zusage einer Gehaltserhöhung vom Jahresbeginne. Unkündbarkeit des Verhältnisses bis zum Jahresbeginne. 270.

— Mangel einer Vereinbarung. Wenn über die Akkordsätze keine Vereinbarung zustande kommt, so hat dies nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. 387, 388, 786.

— Der Arbeiter ist nicht berechtigt, die übernommene Arbeit lediglich deshalb einzustellen, weil er über die Höhe seiner Entlohnung im Ungewissen gelassen wird. 814.

— In der Äußerung, daß der Geschäftsreisende ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen und sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann, liegt kein Lohnversprechen. 159.

— stillschweigende Vereinbarung über. 9, 245, 381.

— auf Naturalbezüge. 8, 10.

— Stillschweigende Vereinbarung über Lohn durch wiederholte Annahme des Lohnes ohne Einwendungen. 267, 381, 382, 475.

— Daraus, daß der Arbeiter sich in einzelnen Fällen mit einem niedrigeren als dem angemessenen ortsüblichen Lohn begnügt hat, kann kein Verzicht auf den angemessenen Lohn erschlossen werden. 268.

— Stillschweigende Vereinbarung über prozentuelle Abzüge vom Gewichte der gelieferten Arbeitsstücke. 382.

— Stillschweigende Vereinbarung durch vorbehaltlose Annahme des Akkordlohnes. 140.

— Stillschweigende Vereinbarung durch widerspruchsloses Gestatten eines Abzuges als sogenanntes Sitzgeld. 518.

— Verzicht auf Lohnersatz während der Wartezeit. 609, 610.

Änderung.

— Einseitig verfügte Lohnreduktion ist Vorenthalten bedungener Bezüge und berechtigt zum Austritt. 484.

— Eine vom Arbeitgeber angeordnete Lohnherabsetzung wird erst mit Ablauf der Kündigungsfrist vom Tage der Erklärung wirksam, wenn sich der Arbeiter nicht früher damit einverstanden erklärt. 598. 769, 770.

— Der Arbeitgeber darf nicht einseitig den Arbeiter nach der Kündigung aus dem Zeitin den Akkordlohn versetzen. 603.

— auch nicht den höheren Lohn vorenthalten, der dem Arbeiter bisher für die Nachtarbeit gezahlt wurde, auch wenn er nicht mehr zur Nachtarbeit verwendet wird. 769.

— auch nicht den Arbeiter durch in kurzen Zwischenräumen vorgenommene Änderungen in der Besetzung der Webstühle am Verdienste schädigen. 820.

Lohn.

Tarif.

— Ein in der Fabrik ausgehängter Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde. 5. 553.
— — ist nicht maßgebend, wenn er dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— — ist nur unter normalen Verhältnissen und auf die zur Hauptarbeit gehörigen, regelmäßig wiederkehrenden Nebenverrichtungen anwendbar. 273.
— — der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
— Ein genereller Tarifvertrag bindet nur die vertragschließenden Teile. Mit später aufgenommenen Arbeitern können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. 740.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund des Tarifs. 361.

Höhe des Lohnes.

— Versprechen einer Remuneration. 376.
— des lernenden Arbeiters. 43.
— des Lehrlings (Teilnahme am Gruppenakkord und Einbehalten eines Teiles des auf den Lehrling entfallenden Lohnes). 757.
— Bestimmung durch den Richter nach den örtlichen Gewohnheiten. 39, 41, 84, 141, 388, 630, 634, 635.
— — einer Lohnzulage. 77.
— der Gehilfe, der als Stellvertreter des Unternehmers namhaft gemacht wird, kann aus diesem Grunde keinen höheren Lohn beanspruchen. 773.
— — dem Aushelfer gebührt ein höherer Lohn als dem ständig beschäftigten Arbeiter, wenn ein örtlicher Handwerksbrauch besteht. 630.
— Auf die Höhe des Lohnes ist Bedacht zu nehmen, bei der Beurteilung des Maßes an Fähigkeiten, dem der Arbeiter entsprechen muß. 458.
— Intensivere Arbeit berechtigt den im Zeitlohn stehenden Arbeiter nicht zu dem Begehren um einen Lohnzuschuß. 521.
— höherer Lohn für Nachtarbeit. 769.
— Für Überstundenarbeit, die infolge eines Irrtums vom Arbeiter ohne Auftrag verrichtet wurde, ist ein angemessener Lohn zu zahlen. 529.
— Es ist Brauch, Überstunden besser zu entlohnen, als Normalstunden. Wenn ein entgegenstehendes Übereinkommen vorliegt, ist aber darauf nicht Rücksicht zu nehmen. 801.
— Für erhebliche Überschreitung der üblichen oder bedungenen Arbeitszeit gebührt dem im Kleingewerbe gegen Monats- oder Wochenlohn beschäftigten Hilfsarbeiter eine Vergütung. 530.
— Wenn der Lohn vereinbart ist, kann nicht nachträglich wegen zu niedriger Bestimmung eine Ergänzung gefordert werden. 672.

Akkordlohn.

— Siehe Akkord.
— für Änderungen, Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Akkordarbeit. 179.
— Entschädigung für den Verdienstentgang wegen Beistellung von mangelhaftem Rohmaterial. 601.

Lohn.

Zeitlohn.

— Siehe Zeitlohn.
— Der nach Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann ohne seine Einwilligung nicht zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.
— Zeitlohn im Falle vorzeitigen Verlassens der Arbeit statt Akkordlohn. 527.
— Im Wochenlohn eines Kutschers ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 573.

Zahlung.

— Barzahlung. 260.
— Zahlung an den Zessierer, dem nach Fälligkeit zediert wurde, ist Barzahlung. 654.
— Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelschulden eines Arbeiters sind unzulässig. 7, 260.
— Abzug wegen Übernahme der Bürgschaft für Lebensmittelschulden Dritter. 371, 499.
— Der Polier darf aus einer übernommenen Gutstehung für Zechschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.
— Abzüge zur Berichtigung der Schuld eines Dritten sind auch mit Zustimmung des Arbeiters unzulässig. 719, 793.
— Abzug für Speise- und Getränke-Marken sind unzulässig. 794.
— Abzug für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke ist nicht zulässig, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.
— — für Holzabfälle unzulässig, wenn darüber keine Vereinbarung getroffen. 372.
— — für Werkzeuge. Anrechnung gebrochener Nadeln der mechanischen Rundstühle bei der Wirk- und Strickwarenindustrie. 449, 450, 528.
— — Ohne Verschulden des Arbeiters gebrochene Nadeln dürfen diesem nicht auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.
— — Bei Anrechnung ist mäßiger Gewinn nicht ausgeschlossen. 450.
— Abzug für die Wohnung, die der Arbeitgeber dem Arbeiter vermittelt hat. 549.
— Abzug für Krankenversicherungsbeiträge, welche seit nicht mehr als 4 Wochen rückständig sind. 262, 454.
— Die Vereinbarung, daß das Krankengeld in den Lohn einzurechnen sei, ist zulässig. 720.
— wenn mehr an Krankenkassenbeiträgen abgezogen wird, als eingezahlt wurde, kann das zuviel Abgezogene beansprucht aber nicht vom Arbeitgeber das höhere Krankengeld verlangt werden. 841.
— Abzug zu Gunsten einer Arbeiterunterstützungskasse, deren Statuten nicht genehmigt sind, unzulässig. 499.
— Abzug als Beitrag zur Werkstättenregie ist nur mit Zustimmung des Arbeiters zulässig. 518.
— Abzug für Vorschüsse auch ohne Einwilligung des Gehilfen zulässig. 112, 147, 214, 261.
— Abzug vom ausgezahlten Lohn durch einen bei der Auszahlung anwesenden Dritten braucht sich der Arbeiter nicht gefallen zu lassen. 223, 369, 481.

Lohn. Abzug wegen Ausbleibens von der Arbeit ist unzulässig, wenn Monatslohn vereinbart war. 473.
— — ebenso bei Wochenlohn für Feiertage. 265, 266.
— — zulässig, wenn an den Feiertagen gearbeitet werden sollte. 840.
— Dem im Zeitlohn stehenden Arbeiter, der zur Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums nicht verpflichtet war, darf deshalb, weil er angeblich zu langsam arbeitet, kein Abzug gemacht werden. 633.
— Abzug vom Lohne wegen eines vom Hilfsarbeiter schuldbarerweise verursachten Schadens. 262, 343.
— Abzug für auftragwidriges Kreditieren des Brotes. 646.
— Abzug unstatthaft, wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht. 263.
— Abzug aus dem Titel der Konventionalstrafen unterliegt der richterlichen Prüfung. 778.
— Der Abzug wegen fehlerhafter Arbeit darf nicht die Differenz im Werte überschreiten. 571.
— Das dem Bauunternehmer wegen nicht rechtzeitiger Fertigstellung der Arbeit auferlegte Pönale darf ohne besondere Vereinbarung nicht auf die Akkordarbeiter überwälzt werden. 583.
— Zurückbehalten des Lohnes des Arbeiters wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung zur Sicherung der Ersatzansprüche unzulässig. 225.
— Zurückbehalten des Lohnes wegen eines aus der Avisierung einer fingierten Bestellung drohenden Schadens unzulässig. 624.
— Zurückbehalten eines Teiles des Lohnes als „Stehgeld" zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche unzulässig. 224.
— Wurden die vereinbarten Naturalbezüge abgelehnt, so kann nicht Entschädigung verlangt werden. 771.
— Auszahlung in verschlossenem Umschlag, Beweis über die Unrichtigkeit des angegebenen Inhalts. 546.

Einwendungen gegen die Lohnabrechnung.

— Die in der Arbeitsordnung enthaltene Bestimmung, daß Einwendungen gegen die Lohnabrechnung sofort bei der Auszahlung oder am folgenden Montag vorgebracht werden müssen, steht der Klage auf Ergänzung des Lohnes nicht entgegen. 739.
— Es ist kein Auflösungsgrund, wenn der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung eine Reklamation nicht sofort berücksichtigt, sondern sich deren Prüfung vorbehält. 819.

Lohnvorschuß.

— Auf Lohnvorschüsse besteht kein gesetzlicher Anspruch. 6.
— Siehe Vorschuß.

Zeit der Lohnzahlung.

— Der Lohn ist wöchentlich und bei früher vollbrachter Arbeit nach deren Beendigung zu entrichten. 6.

Lohn. Monatliche Lohnzahlung. Schluß auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats. 258.
— Erhebliche Verzögerung in der Auszahlung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 66, 474.
— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Unterbleibens der Lohnzahlung liegt nicht der Verzicht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus dem Grunde des § 82 a, lit. d Gew. O. 280.
— Mangel an Barmitteln benimmt der Verzögerung der Zahlung nicht den vertragswidrigen Charakter. 474.
— Wenn der Arbeiter den Lohn gestundet hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis wegen Vorenthaltens des Lohnes einseitig auflösen. 467.

Lohnbewegung. Der bei einer allgemeinen Lohnbewegung auf den einzelnen Arbeiter ausgeübte moralische Zwang rechtfertigt nicht die Einstellung der Arbeit. 595.

Lohnverhältnis nach bürgerlichem Recht zwischen einem Akkordarbeiter, der einen anderen Arbeiter aufgenommen hat. 525.

Lohnzahlungstag. Kündigung an einem anderen Tag als dem der Lohnauszahlung. 407.

Lohnzettel. Beweis über die Kündigungsfrist durch. 728.

Lungentuberkulose ist nicht als abschreckende Krankheit anzusehen. 313.

Maifeier. Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit aus Anlaß der Maifeier. 2.

Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178, 571.
— einer Akkordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, berechtigen nicht zur Verweigerung des Arbeitsbuches. 167.
— Für ein durch Verschulden des Arbeiters mißlungenes Werk, gebührt diesem nicht der Akkordlohn. 343.
— Lohnabzug darf deshalb nicht stattfinden, wenn der Mangel auf einem Materialfehler beruht. 263.
— Der Lohnabzug darf die Differenz des Wertes der Arbeit und des Wertes eines fehlerlosen Stückes nicht überschreiten. 571.

Mangel an Arbeit, siehe Arbeitsmangel.

Marken. Abzüge für Speise- und Getränkemarken sind unzulässig. 794.

Maschinenmeister. Zeugnis über die Verwendung als erster Maschinenmeister. 751.

Maschinensetzertarif. 361.

Maschinenwärter darf nicht das Maschinenhaus eigenmächtig verlassen. 415.
— — Ruhepausen können auf sonst freie Zeitpunkte verlegt werden. Ein Anspruch auf Vergütung der Überstunden besteht deshalb aber nicht. 699.
— Die Weigerung des Maschinenwärters, dringende Maschinenreparaturen an Sonn- oder Feiertagen ohne besondere Entlohnung vorzunehmen, berechtigt zur Entlassung. 701.

Masseverwalter. Durch den Fortbetrieb des Unternehmens für Rechnung der Konkursmasse werden die Arbeiter zu Massegläubigern. Sie können ihre Ansprüche vor dem Gewerbegerichte geltend machen. 82.

Material. Nichtbeistellung des Materials macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig. 97.

Material. Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht die Unbrauchbarkeit der Arbeit, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176.
— Bei Erschwerung der Arbeit infolge schlechten Materials kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 273.
— — kann bei Akkordlohn Entschädigung für den Verdienstentgang gefordert werden. 601.
— Wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht, ist ein Abzug vom Lohne nicht gerechtfertigt. 263.
— Beschädigung des Materials ohne böse Absicht berechtigt nur zur Entlassung, wenn eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. 218, 301.
Maurer. Nur zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten (Zimmerputzen und Ausweißen) aufgenommene Maurer haben keinen Anspruch auf Kündigung. Das Arbeitsverhältnis endet mit Verrichtung der Arbeit. 183.
— Der Bestand einer Übung, sie zu Ende der Bausaison ohne Kündigung zu entlassen, hindert nicht die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist. 572.
Maurerarbeit. Vergebung in Accord. Bedeutung des Ausdruckes „Sack und Pack". 40.
— Der Baumeister, der die Maurerarbeiten einem Subunternehmer in Akkord gegeben hat, haftet nicht für den Lohn. 725.
Maximalarbeitszeit. Siehe Arbeitszeit.
Meister. Als Meister ist nicht anzusehen ein Vorarbeiter, der die Arbeit zuzuweisen und zu beaufsichtigen hatte. 501.
Milchverschleiß, landwirtschaftlicher Betrieb, untersteht nicht dem Gewerbegericht. 620.
Militärische Dienstleistung. Während der militärischen Dienstleistung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.
— Siehe auch Waffenübung.
Minderjährige bedürfen in Rechtsstreitigkeiten über Antritt, Fortsetzung und Aufhebung des Lehrverhältnisses der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.
— Berechtigung zum Abschluß eines Lehrvertrages. 652, 653.
— Für den Bruch des Lehrvertrags durch den minderjährigen Lehrling, haftet der Vormund nicht. 833.
Minderjähriger kann die Erfüllung eines Arbeitsvertrages nicht deshalb verweigern, weil ihm sein gesetzlicher Vertreter anderweitig Arbeit verschaffen will, es wäre denn, daß ein wichtiger Grund vorliegen würde. 627.
Minimallohn. Abschlagszahlungen haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.
— darauf besteht kein gesetzlicher Anspruch. 672.
Mißbrauch des väterlichen Züchtigungsrechtes des Lehrherrn. 292.
Mißhandlungen des Lehrlings. 71, 72, 522, 524.
— Entlassung wegen tätlicher Mißhandlung. 462.
— Aufforderung an einen mißhandelten Arbeiter, die Klage zu erheben, rechtfertigt nicht die Entlassung. 613.
— eines Pferdes als Entlassungsgrund. 579, 626.
Mißhandlungen. Siehe auch Auflösung wegen Körperverletzung.
— Verzicht auf den Auflösungsgrund wegen Mißhandlung. 229.
— Ersatzpflicht des Lehrherrn bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Mißhandlung des Lehrlings. 524.
Montierung. Vergebung der Arbeit im Akkord. 527.
Moralischer Zwang zur Arbeitseinstellung. 595.
Nacharbeiten bei der Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch den Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.
Nachtarbeit. Wiederholtes Verhalten eines 16jährigen Lehrlings zu stundenlanger Nachtarbeit berechtigt zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 367.
— Wird die Nachtarbeit höher als die Arbeit bei Tag entlohnt und wird ein bisher bei Nacht verwendeter Arbeiter weiterhin nur am Tage beschäftigt, so verliert er den Anspruch auf den für die Nachtarbeit bestimmten höheren Lohn erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. 769.
Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in Natur verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.
Nachtwächter macht sich einer Pflichtvernachlässigung schuldig, wenn er sich regelmäßig um 10 Uhr zur Ruhe begibt. 590.
Nadeln der mechanischen Rundstühle können als Werkzeuge gegen Anrechnung auf den Lohn vom Arbeitgeber beigestellt werden 449, 450.
— sind als Maschinenteile anzusehen. Eine Vereinbarung über Ersatzleistung für gebrochene Nadeln ist giltig. 528.
Naturalbezüge. stillschweigende Vereinbarung auf Entlohnung durch. 9, 158.
Naturalwohnung ist zu vergüten, wenn wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung zu leisten ist. 157.
— Entlohnung durch Naturalwohnung für Hausbesorgerdienste. 277.
Nebenbezüge der Zahlkellner (Trinkgelder) sind nach § 84 Gew. O. zu vergüten. 108, 308, 643, 645.
Nebengeschäft. Betreiben eines abträglichen Nebengeschäftes durch einen Kutscher. 50.
— durch einen Heimarbeiter. 440.
— Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Nebenverrichtungen. Für unverschuldete, ausnahmsweise Nebenverrichtungen kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 273.
Neue Ansprüche im Berufungsverfahren sind ausgeschlossen. 360.
Neue Tatsachen und Beweise im gewerbegerichtlichen Berufungsverfahren. 124, 339.
Neujahrsgeld. Zurückforderung des vorausgezahlten Neujahrsgeldes. 356.
Neujahrsgeschenk. Bildet eine Vergütung für die über die übliche Geschäftszeit geleisteten Dienste. 274.
— Das Dienstverhältnis muß bis Ende des Jahres fortbestehen. 275.

Neujahrsremuneration. Auf die für das Personal von auswärtigen Geschäftsfreunden eingesendeten Neujahrsremunerationen haben alle Mitglieder des Personals Anspruch. 380.
Normaltarif der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
Novation der Verabredung über Verabreichung eines Nachtmahlgeldes durch Gewährung des Abendbrotes in Natur. 269.
Ochsenknecht. Aufnahme als Pferdewärter. 678.
Öffentliche Belustigungen. Singspielhallenunternehmung. 353.
Ordnung in der Werkstätte. Vernachlässigung der Pflicht zur Aufrechthaltung. 436.
Ordnungsstrafen können nur auf Grund einer Vereinbarung über Konventionalstrafen verhängt werden. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Arbeitgeber nicht zu. Aussetzen der Arbeit als Strafmittel. 221.
— sind als Konventionalstrafen anzusehen, sie können im Wege der Klage angefochten werden. 447.
Örtliche Zuständigkeit, siehe Zuständigkeit.
Ortsgebrauch. Mangels einer Vereinbarung über die Arbeitszeit wird diese durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.
— — Ist maßgebend für die Frage, ob der Arbeitgeber an einem Feiertag arbeiten lassen muß. 702.
Ortsübliche Arbeitszeit. 109.
Ortsüblicher Lohn. Bestimmung des Lohnes durch den Richter nach dem ortsüblichen Lohne. 39, 41, 141, 388, 458, 630, 634, 635.
Partiearbeiter Bei Partiearbeitern ist jeder einzelne Arbeiter als Vollmachtgeber und Vollmachtnehmer der anderen Arbeiter hinsichtlich der gemeinschaftlichen Arbeit anzusehen. 343.
Partieführer. Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter 73, 413, 835.
— Als Bevollmächtigter und nicht als Subunternehmer. 324, 325, 413, 835.
— Der Unternehmer haftet dann nicht, wenn der Partieführer selbständig zu der im Akkord übernommenen Arbeit die Arbeiter aufzunehmen, zu bezahlen und zu entlassen hat. 74, 180.
— Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.
Passivität des Unternehmens. Anspruch auf Entschädigung des auf den Bezug eines Anteiles am Gewinne angewiesenen Reisenden. 824.
Pause, siehe Arbeitspausen.
Pensionierung. Wenn der Arbeiter zum Zwecke der Pensionierung sein Arbeitsbuch und Entlassungszeugnis verlangt hat, ist er als ausgetreten zu betrachten, auch wenn die Pensionierung nicht erfolgt ist. 237.
Perlmutterdrechsler. Heimarbeiter. 326.
Pferdewärter. Zaumgeld. 255.
— Aufnahme eines Ochsenknechtes als Pferdewärter. 678.
Pflichtenvernachlässigung. Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen —, des Lehrverhältnisses wegen —.
Pilsen. Handelsgebrauch hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.
Platzagent. Der Ort, an dem der Platzagent tätig ist, ist nicht für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes maßgebend. 444.
Polier. Verteilung der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten gewährten Provision. 550.
Politische Haltung. Es ist unzulässig, durch eine besondere Eintragung im Arbeitsbuch auf die politische Haltung hinzuweisen. 791.
Polizei. Übergabe der Arbeitsbücher an die Polizei. 489.
Pölzung. Auftragwidriges Herausnehmen der Pölzung bei einem Kanalschachte berechtigt zur Entlassung des Hauptgerüsters. 195.
Portier eines Sanatoriums. 693.
Postsparkassebücher eignen sich nicht zur Bestellung einer Dienstkaution. 586.
Prämie für fortdauernde Arbeit bis zum Schlusse der Kampagne ist als Konventionalstrafe anzusehen. 220.
Privatbeamter für Verrichtung von Sollizitatordiensten ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 334.
Privatlehranstalten. Gewerbegericht, ist nicht zuständig für Streitigkeiten der — 13, 694.
Privatunterricht. Erteilen von Unterricht im Bügeln begründet noch kein Lehrverhältnis. 285.
Probe. Siehe Kündigung. Ausschließung bei Probe.
Produktionsgewerbe. Für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines Produktionsgewerbes und den höher. qualifizierten Angestellten (Reisende, Buchhalter, Kontorist, Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe) ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 42, 327, 328, 329, 330, 331.
Provision gebührt dem Handlungsreisenden auch für die vom Prinzipal nicht ausgeführten Kaufaufträge, wenn die Ausführung aus Gründen unterblieben ist, die nicht in dem vermittelten Geschäfte selbst liegen. 379.
— Bei nachträglicher Rückgängigmachung des Geschäfts kann nicht die Provision zurückgefordert werden. 557.
— für Geschäfte, die der Agent vorbereitet hat, die aber unmittelbar zwischen den Parteien abgeschlossen wurden und für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft. 631.
— Provisionsanspruch mehrerer Agenten, die zu dem Zustandekommen des Geschäftes mitgewirkt haben. 761.
— Die Annahme einer Provision durch den mit dem Ankauf einer Maschine beauftragten Handlungsgehilfen begründet eine Untreue. 373.
— Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er durch Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
— Verteilung der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten gewährten Provision unter die Poliere. 550.
— Der Angestellte hat Anspruch auf Ersatz, wenn der Gewerbeinhaber absichtlich den Umsatz herabdrückt, um den Angestellten an der Provision zu schädigen. 642.
— Nach einem Handelsgebrauche in Brünn wird der Anspruch auf Verkaufsprovision

erst durch den Eingang oder die sonstige Begleichung der Kaufpreisforderung erworben. 760.
Provisionsabrechnung. Anerkennung der — 210.
Provisionsreisende. Siehe Reisende.
Provisorisches Arbeitsverhältnis durch Aufnahme zur Probe. Siehe Probe.
— Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches. 137.
Prozeßfähigkeit. Minderjähriger vor dem Gewerbegerichte. 14.
Quartier. Auch das bei einer Arbeit in Natur zu gewährende Quartier muß angemessen und darf nicht gesundheitsschädlich sein. 682.
Quartiergeld. Der Arbeiter hat keinen Anspruch auf das Quartiergeld, wenn er das ihm zur Verfügung stehende Naturalquartier nicht benützt hat. 681.
Quittung „zum vollständigen Begleiche des Lohnes und der sonstigen Ansprüche" enthält einen Verzicht auf weitergehenden Entschädigungsanspruch. 285.
Ratengeschäft. Der ausschließlich für ein Ratengeschäft gegen Provision ständig tätige Agent ist Handlungsgehilfe. 587.
Ratenkassier. Ersatzanspruch des ohne Kündigung entlassenen Ratenkassiers ist nach Handelsrecht zu beurteilen. 124, 210.
Raufhandel. Hervorrufung eines Raufhandels als Entlassungsgrund. 462, 785.
Räumung der Wohnung darf nicht durch Verweigerung des Arbeitsbuches erzwungen werden. 168.
Rechtfertigen des Verlassens der Arbeit. 431.
Rechtzeitigkeit der Aushändigung des Arbeitsbuches. 281. Siehe auch Arbeitsbuch.
Regreßpflicht des Gehilfen, der bei Reparatur eines Ringes den Stein beschädigt. 584.
Reinigen der Arbeitsräume. Dazu ist der Hilfsarbeiter nicht verpflichtet. 731.
Reise. Vergütung der Zureisekosten, wenn die Arbeit nicht an der Betriebsstätte zu verrichten ist. 246.
Reiseauslagen. Der an einem anderen Orte aufgenommene und an den Arbeitsort zugereiste Arbeiter hat nur dann Anspruch auf Reiseauslagen, wenn ein solcher vereinbart worden ist. 264.
Reisediäten. Anspruch auf pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 250.
Reisedisposition. Wenn sich der Chef die Reisedisposition vorbehält, so hat er die Richtung und Zeit der Reise zu bestimmen, aber es steht ihm nicht zu, zu bestimmen, ob der Reisende überhaupt reisen soll. 378.
Reisekosten sind auch die Zehrungskosten während der Fahrt und die Auslagen für die Unterkunft an dem Orte, wo die Arbeit zu verrichten ist. 271.
— Wenn nicht anderes bedungen, sind sie nachhinein zu bezahlen. 272.
Reisende. Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Provisionsreisenden, sofern diese nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 131.
— Für Rechtsstreitigkeiten der Reisenden, die nicht bei einem Handelsgewerbe angestellt sind, sind die Gewerbegerichte nicht zuständig. 42, 327, 328.
Reisende. Der Reisende hat nur dann Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 86.
— Ein Geschäftsreisender, der durch die Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird, hat Anspruch auf Entschädigung. 159.
— Bei Reisenden bilden die Diäten einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78.
— Ebenso die monatliche Zulage. Ob und welcher geschäftliche Erfolg erzielt wurde, kommt nicht in Betracht. 772.
— haben ohne ausdrückliche Vereinbarung keinen Anspruch auf Reisekostenvorschuß. 181, 272.
— Anspruch auf Entschädigung für die Abnützung des Fahrrades. 377.
— Anspruch auf Entschädigung wegen Entganges der Tantième, wenn sich die Passivität des Unternehmens durch entsprechende Verwendung des Reisenden hätte vermeiden lassen. 824.
— Anspruch auf Provision für Geschäfte, die der Prinzipal aus objektiv nicht gerechtfertigten Gründen nicht ausgeführt hat. 379.
— Provision für Geschäfte, die der Agent vorbereitet hat, die aber zwischen den Parteien unmittelbar abgeschlossen wurden und für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft. 631.
Reklamation gegen die Lohnberechnung. Derselben muß nicht sofort stattgegeben werden. 819.
Rekurs In Gewerbegerichtsstreitigkeiten ist ein Rekurs nur gegen die im § 517 Z. P. O. bezeichneten Beschlüsse zulässig. 445. 580.
Remuneration. Siehe Lohn.
Reparaturen. Aussetzen durch ein bis zwei Tage wegen notwendiger Reparaturen berechtigt nicht zur einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 88.
— Dringende Maschinenreparaturen müssen auch an Sonn- und Feiertagen vorgenommen werden. 701.
Reparaturwerkstätte einer Seidenwarenfabrik, in dieselbe können nicht Schlosserlehrlinge aufgenommen werden. 832.
Restaurateur. Zahlungen des Zahlkellners aus den Trinkgeldern an den. 648.
Revers. Verzicht auf Entschädigung wegen Nichtbeschäftigung mittels Revers. 609.
— über die Ausschließung der Kündigungsfrist. 790.
Richter. Bestimmung des Lohnes mangels Vereinbarung. 39, 41, 77, 84, 141, 388, 458, 630, 634, 635.
— der Vergütung für Nebenverrichtungen und ungewöhnliche Erschwerung der Arbeit. 273.
— Zur Bestimmung des Lohnes durch den Richter ist kein Anlaß vorhanden, wenn über die Höhe durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes eine stillschweigende Vereinbarung zustande gekommen ist. 267.
Rubriken des Arbeitsbuches. Ausfüllung. 487.

Rückforderungsansprüche. Für Rückforderung wegen irrtümlich zu viel gezahlten Lohnes ist das Gewerbegericht zuständig. 799.

Rücktritt des Arbeitgebers vor Antritt des Dienstes durch den Gehilfen verpflichtet zum Ersatz der Bezüge für die Kündigungszeit. 78, 315.

Ruhen des Verfahrens beseitigt die durch Klageerhebung bewirkte Unterbrechung der Verjährung nach § 80 g, Gew. O. 110.

Ruhepausen. Gewährung durch Verwendung des Arbeiters zum Holen des Frühstückes. 279.

Siehe auch Arbeitspausen.

Ruhetag. Siehe Sonntagsruhe.

Sachbeschädigung. Fahrlässige Sachbeschädigung ist kein Entlassungsgrund. 218, 301.

— Entlassung wegen. 459.

— der Arbeiter haftet für schuldbare Sachbeschädigungen. 454.

Sack und Pack. Bedeutung des Ausdruckes bei der Vergebung von Maurerarbeiten im Akkord. 40.

Säumnisfälle. Gegen ein gewerbegerichtliches Versäumnisurteil findet nicht volle Berufung in der Weise statt, daß die säumige Partei neues Tatsächliches vorbringen könnte. 124, 347, 563.

— Wiedereinsetzung. 337.

Schadenersatz wegen Mängel der Arbeit. 176, 178, 263.

— wegen Beschädigung des Steines bei Reparatur eines Ringes. 581.

— wegen Verderbens des Arbeitsproduktes. 89.

— wegen schuldbarer Sachbeschädigung. 454.

— wegen Ausfolgung der Tageslosung an einen zur Einkassierung nicht befugten Boten, die sie veruntreut. 822.

— wegen Nichtbeistellung des Materials bei Akkordarbeiten. 97.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 54, 90.

Schadenersatz wegen Aufnahme eines Arbeiters, dessen früheres Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst wurde. 229.

— — wegen vorsätzlicher Beeinträchtigung des Geschäftsumsatzes um den Angestellten an der Provision zu schädigen. 642.

Schadensgutmachung beseitigt nicht den durch Begehung des Diebstahls begründeten Entlassungsgrund. 191.

Schadloshaltung der Arbeiter wegen Entlassung infolge Aufgebens des Gewerbebetriebes. 457.

— wegen Irreführung über die Person des Arbeitgebers durch unrichtige Bezeichnung der Betriebsstätte und Nichtanmelden der Änderung. 821.

— wegen Entlassung. Der Umstand, daß der Arbeiter im Falle des § 83 Gewerbe-Ordnung gegen Lohn weiter beschäftigt war, oder Gelegenheit zu einer angemessenen Arbeit unbeachtet ließ, ist vom Beklagten zu beweisen. 457.

Schankbursche. Verbotswidriges Trinken im Keller berechtigt zur Entlassung. 300.

Schankgehilfe. Ein Schankgehilfe, der die Gäste wiederholt übervorteilt hat, kann entlassen werden. 194.

Schankgewerbe. Im Schankgewerbe Angestellte sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen. 796.

Schiedssprüche der Schiedsgerichte der Betriebskrankenkassen können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.

Schlafraum. Der Arbeiter kann verlangen, daß der Schlafraum bei großer Kälte geheizt wird. 818.

Schreien. Kein Entlassungsgrund. 11.

Schriftform des Lehrvertrages ist kein Erfordernis der Giltigkeit. 287.

Schriftlicher Dienstvertrag. Auf mündliche Vereinbarungen neben dem schriftlichen Dienstvertrag ist kein Bedacht zu nehmen. 159.

— Wenn schriftliche Vertragserrichtung verabredet ist, kommt der Arbeitsvertrag erst mit der Unterfertigung der Urkunde zustande. 556.

— Beweis über die Kündigungsvereinbarung durch den Lohnzettel. 728.

Schutz des Lehrlings gegen Mißhandlungen. 71, 72.

Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit eines Kesselwärters. 185.

Sicherung des Arbeitsvertrages durch Kaution. 182.

— durch Zurückbehalten des Lohnes. 224, 225.

Singspielhallenunternehmung. Klagen des Angestellten einer — gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 353.

Sitten. Unwirksamkeit eines gegen die guten Sitten verstoßenden vertragsmäßigen Konkurrenzverbotes. 840.

— Ungiltigkeit des gegen die guten Sitten verstoßenden einem Arbeitgeber abgeheischten Versprechens, einem Arbeiter zu kündigen, gegen den kein begründeter Vorwurf zu erheben war. 789, 792.

— Zeugnis. 392.

— Zeugnis über sittliches Verhalten kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. 173.

Sitzgeld. Verkürzung des Lohnes durch Abzug eines Sitzgeldes. 518.

Sitzgeselle. Siehe Heimarbeiter.

Sollizitator eines Kaufmannes ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.

Sonntag. Bei Wochenlohn ist für Sonntag kein Abzug zulässig. 266.

— Bei einem Kutscher mit Wochenlohn ist die Sonntagsarbeit nicht besonders zu vergüten. 573.

— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.

— Die Kündigungsfrist wird auch nicht auf den nächsten Werktag verlängert, wenn sie am Sonntag endet. 805.

Sonntagsruhe. Überstunden, die unter Überschreitung der Vorschriften über die Sonntagsruhe gemacht wurden, sind besonders zu entlohnen, wenn nach der Vereinbarung die Überstunden nicht in anderer Weise vergütet werden. 37.

Sonntagsruhe. Entschädigung wegen Entganges des Ruhetages gebührt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu bestimmen. 365.

Sonntagsruhe. Anspruch auf Ersatz für den Entgang der Sonntagsruhe und des Ersatzruhetages besteht dann nicht, wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344, 345, 602.
— — wenn der Arbeiter (Kellner) durch das Nichteinhalten der Sonntagsruhe keinen materiellen Schaden erlitten hat. 690.
— die Vorschriften über Sonntagsruhe finden auch auf die Angestellten höherer Kategorie Anwendung. 344.
— Die Weigerung, eine am Sonntag nicht gestattete Arbeit zu verrichten, ist gerechtfertigt. 201, 602, 605, 679.
— Dringende Maschinenreparaturen müssen auch an Sonntagen vorgenommen werden. 701.
— Wenn der Ersatzruhetag nicht unter der Woche gewährt wird, kann der Hilfsarbeiter am nächsten Sonntag, als dem letzten für die Ersatzruhe bestimmten Tage die Arbeit für 24 Stunden verweigern. 280.
— Den Ersatzruhetag setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.
— Ersatzruhetag ist nur bei solchen Gewerben zulässig, die überhaupt an Sonntagen arbeiten dürfen. 605.
— Verweigerung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 316.
Speditionsgeschäft. Ein Pferdeknecht braucht sich nicht als Heber verwenden zu lassen. 775.
Speisenträger. Trinkgelder. 615.
Sportplatzinhaber. Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Lohnstreitigkeiten mit. 721.
Sprache. Dem Korrespondenten ist zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
— der Arbeitsordnung hat keinen Einfluß auf das Zustandekommen des unter Bezugnahme auf die Arbeitsordnung geschlossenen Arbeitsvertrages. 114.
Standort des Gewerbes ist verschieden von Betriebsstätte und für die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes belanglos. 548, 578.
Stehgeld. Die Zurückhaltung eines Teiles des Lohnes zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche des Gewerbeinhabers ist nicht zulässig. 224.
Stellungsuche. Durch den Handlungsgehilfen, dem gekündigt wurde. 150, 338, 339.
Stellvertreter. Der Gehilfe, der als Stellvertreter des Unternehmers (Strohmann) namhaft gemacht wird, kann aus diesem Grund keinen höheren Lohn beanspruchen. 773.
Stempel. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.
Stillschweigende Annahme der bei der Kündigung bekanntgegebenen neuen Bedingungen durch Fortsetzung der Arbeit. 248.
— Erneuerung des Arbeitsvertrages liegt nicht vor, wenn der Arbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag die Dienste weiter verrichtet. 16, 93.
— Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist kann nicht schon daraus erschlossen werden, daß früher solche vereinbart war. 94, 96.
Stillschweigende Vereinbarung auf Ausschließung der Kündigungsfrist liegt nicht vor, wenn auf die mit dem Arbeitsvorgänger vereinbarten Arbeitsbedingungen verwiesen wurde, diese aber dem Arbeiter nicht bekannt waren. 96.
— Vereinbarung auf Ausschluß der Kündigungsfrist durch stillschweigendes Zugrundelegen früherer Vereinbarungen. 665, 666.
— Zustimmung zur Kündigung mit kürzerer Frist durch vorbehaltloses zur Kenntnisnehmen der Kündigung. 722,
— Zustimmung zur einseitigen Änderung der Kündigungsfrist liegt nur vor, wenn der Arbeiter nach Verlautbarung der Änderung die Arbeit über die frühere Kündigungszeit fortsetzt. 458.
— Vereinbarung einer 14-tägigen Probezeit mit Rücksicht auf die, beiden Teilen bekannte Bestimmung des Genossenschaftsstatutes. 257.
— Begründung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats durch Auszahlung des Lohnes am ersten des Monats. 258.
— Vereinbarung über Lohn durch vorbehaltlose Annahme. 140, 267, 268, 381, 382, 518.
— In der nicht rechtzeitigen Erhebung der Einwendungen gegen die Abrechnung innerhalb der in der Arbeitsordnung bestimmten Frist liegt kein Verzicht auf die Klage. 739.
— Vereinbarung über Akkordlohn. 245.
Strafbare Handlung. Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlung.
Strafen. Siehe Ordnungsstrafen und Konventionalstrafe.
Strafgerichtliches Urteil. An ein freisprechendes Erkenntnis ist der Zivilrichter nicht gebunden. 675, 741.
Strafrecht. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221.
Streitgegenstand. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die Feststellungen in diesem Verfahren maßgebend. 128.
— Bei uneigentlicher Streitgenossenschaft ist die Berufung nach § 80 Gew. Ger. G. zu behandeln, wenn die einzelnen Klagen je 100 K nicht übersteigen. 718.
Streik. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.
— Androhung des Streikes, wenn ein Arbeiter nicht entlassen wird, ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 183.
— Bedeutung eines Generalpardons. 451, 452.
— der beim Ausbruch einer allgemeinen Lohnbewegung auf den einzelnen Arbeiter ausgeübte moralische Zwang bildet keine Rechtfertigung des Ausbleibens. 595.
— Ankündigung der Arbeitseinstellung berechtigt zur Entlassung. 614.
Streikbrecher. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entlassung. 792.
— Mißhandlung des Streikbrechers durch die Arbeiter. 812.
Strickwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450, 528.

Strohmann, Bäckergehilfe, der als Stellvertreter des Unternehmers namhaft gemacht wird, kann aus diesem Grund keinen höheren Lohn begehren. 773.

Stückarbeiter. Die Bestimmungen über die Kündigungsfrist finden Anwendung. 95.
— Die Verweigerung, eine angefangene Arbeit zu ändern, ist unzulässig. 488.

Stücklohn. Der Unternehmer kann nicht einseitig die nach Zeit vereinbarte Entlohnung in Stücklohn ändern. 98.

Subunternehmer. Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.
— oder Bevollmächtigte. 324, 325.
— der nicht selbständiger Gewerbetreibender ist, ist als Machthaber des Unternehmers anzusehen. 414.
— siehe auch Partieführer.

Taglöhner kann gewerblicher Hilfsarbeiter sein. 495.
— Mit Ziegeltragen beschäftigte Taglöhner sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.
— Ebenso Erdarbeiter, 161, 349, 787.
— Ein zu untergeordneten Arbeiten gegen Taglohn verwendeter Arbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigung. 99.
— Der als „Bohrist" aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.
— Wenn die Entlassung erfolgt, nachdem der Arbeiter schon zur Arbeit erschienen ist, muß ihm zum mindesten der ganze Taglohn vergütet werden. 163.

Tantième. Die prozentuelle Entlohnung vom Umsatz richtet sich nach dem Umsatz der Hauptniederlassung, nicht der Zweigniederlassung. 798.
— Im Falle der Passivität des Unternehmers kann vom Reisenden Ersatz für die Tantième begehrt werden, wenn sich bei seiner entsprechenden Verwendung ein Gewinn hätte erzielen lassen. 824.

Tarif. Ein Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde. 5.
— der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
— Ein genereller Tarifvertrag gilt nur für die vertragschließenden Teile. Mit später aufgenommenen Arbeitern kann anderes vereinbart werden. 740.

Taxameterkutscher. Prozente der Tageslosung, Berechnung. 644.

Taxative Aufzählung der gesetzlichen Entlassungsgründe. 181, 182, 183. Siehe auch Auflösung Entlassungsgründe im Allgemeinen.

Tätlichkeiten seitens des Gewerbeinhabers. 229.

Täuschung über das Vorhandensein einer vom Arbeitgeber vorausgesetzten Bedingung der Aufnahme des Arbeiters. 668.

Tierquälerei, Entlassung wegen. 579, 626, 795.

Tinte. Eintragungen mit roter Tinte ins Arbeitsbuch. 791.

Treu und Glauben, Handeln gegen. Durch absichtliche Verhinderung des Verdienstes an Provisionen. 642.

Trinkgelder gehören bei Zahlkellnern und Zahlmarqueuren zu den nach § 84, G. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.

Trinkgelder. Zahlung der Inventarschäden aus den Trinkgeldern. 643.
— der Speisenträger. 645.

Trunkenheit u. **Trunksucht.** Siehe Auflösung wegen.

Tuberkulose. Siehe Lungentuberkulose.

Übersiedlung. Der Unternehmer haftet für den durch die Übersiedlung den Akkordarbeitern verursachten Schaden. 75.

Überstunden. Weigerung, gesetzlich gestattete Überstunden zu machen, berechtigt zur Entlassung. 22, 591.
— Wegen Nichtgewährung der vorgeschriebenen Ruhepause. 279.
— Die auf der Eisenbahnfahrt zum und vom Arbeitsorte verbrachten Stunden sind keine Überstunden. 276.
— Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen sind besonders zu entlohnen. Ob im Lohne die Entlohnung der Überstunden enthalten ist, ist Gegenstand der Willensauslegung. Entlohnung gebührt auch bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer und Sonntagsruhe. 37, 345.
— — Arbeitsstunden, die in Fabriken auf Arbeiten verwendet werden, welche der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeiten notwendig vor- oder nachgehen müssen, sind nicht als Überstunden anzusehen und mangels besonderer Abrede nicht besonders zu entlohnen. 531.
— Als Überstunde sind nicht anzusehen die Arbeitszeit, während welcher andere Arbeiter Pausen hatten, wenn es sich um einen Maschinenwärter handelt, dessen Ruhepausen auf die aus der Natur der Arbeit sich ergebenden freien Zeitpunkte verlegt wurden. 699.
— Ebenso bei Walkern in einer Appretur. 782.
— Eine Entlohnung für Überstunden gebührt nur dem gewerblichen Hilfsarbeiter, nicht den höheren Angestellten. 344.
— sind zu entlohnen, wenn ein Hilfsarbeiter aus Irrtum, ohne Auftrag und Wissen des Fabriksinhabers sie verrichtet hat. 529.
— sind nicht zu entlohnen, wenn die längere Arbeitszeit durch die Pflichten der Stellung als Werkmeister bedingt war. 306.
— Ein Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist. 38.
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Holz- und Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.
— Beim Handwerk gibt es keine gesetzliche Arbeitszeit und keine Überstunden. 278.
— dem im Kleingewerbe gegen Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Hilfsarbeiter gebührt aber für erhebliche Verlängerung der Arbeitszeit über das übliche Maß eine besondere Entlohnung. 530.
— Arbeitsverrichtungen, die über die Dauer der vertragsmäßigen Arbeitszeit geleistet wurden, sind, soferne nichts anderes vereinbart ist, auch in nicht fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen besonders zu entlohnen. 585.
— Höhe des Lohnes für Überstunden. 801.

Übertragung der Rechte aus dem gewerblichen Arbeitsvertrag ist nicht zulässig. 525.

Übervorteilung der Gäste durch den Schankgehilfen begründet einen Entlassungsgrund. 191.

Überweisung einer Lohnforderung. Die Klage des betreibenden Gläubigers gehört nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 352.

Übung im Gewerbe. Der Bestand einer Übung über den Ausschluß der Kündigungsfrist genügt nicht, wenn er nicht durch den Hinweis darauf ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. 255, 572.

— Berücksichtigung einer Übung, bei Bestimmung des Lohnes eines Aushelfers. 630.

Umwandlung eines dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 214.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Auflösung wegen.

Unbefugter Gewerbebetrieb. 611, 834.

Undeutliche Erklärungen beim Abschluß des Arbeitsvertrages. 659.

Unentschuldigtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Unbefugtes Verlassen der Arbeit.

Unfähigkeit zur Arbeit. Siehe Auflösung wegen.

Unfall. Durch geringes Versehen herbeigeführter Unfall, der die zeitweise Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters zur Folge hatte, rechtfertigt nicht die Entlassung. 616.

Ungehorsam. Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam. 205, 489, 613.

Ungestümes Benehmen kein Entlassungsgrund. 11.

Ungültigkeit des Arbeitsvertrages infolge Täuschung des Arbeitgebers über eine Aufnahmebedingung. 668.

— infolge jugendlichen Alters (unter 14 Jahren) des Arbeiters. 815.

Unglück, unverschuldetes. Als solches ist die Einberufung zur Waffenübung nicht anzusehen. 214.

Ungünstiges Zeugnis kann verweigert werden. 173.

— kann nicht verweigert werden, wenn es verlangt wird. 284.

Ungünstige Auskünfte berechtigen nicht zur Entlassung. 315.

Unkündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses hindert nicht die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe. 596.

Unsittliche Handlungen. Entlassung wegen Verleitung zu. 206.

— Wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maße kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 520.

— Der Bestand eines Konkubinatsverhältnis zwischen einem Arbeiter und der Frau eines anderen berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.

Unterbrechung der Arbeit. Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt zu werden. 165.

— mehr als wöchentliche Unterbrechung infolge Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.

Unterbrechung der Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen Vorenthaltens des Arbeitsbuches. Die Unterbrechung durch Klageerhebung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.

Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit oder Entlaufens des Lehrlings sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.

Unterfertigung der Rubriken des Arbeitsbuches obliegt dem Arbeitgeber, bei sonstiger Schadenersatzpflicht. 116.

Unternehmer ist nur derjenige, für den das Gewerbe angemeldet ist, nicht jener, für dessen Rechnung es geführt wird. 561.

— wenn das Gewerbe noch nicht angemeldet ist, so hindert dies nicht das Zustandekommen eines nach der Gewerbe-Ordnung zu beurteilenden Arbeitsvertrages. 562.

Unterstützungskasse. Lohnabzüge für eine nicht genehmigte Unterstützung unzulässig. 499.

Untreue. Das Zurückhalten einkassierter Beträge durch den Handlungsgehilfen kann als Untreue ausgelegt werden. 149.

— ist jedes Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben. Art. 64, Z. 1, H. G. B. 373.

— — gegen den früheren Prinzipal berechtigt den neuen Chef nicht zum Rücktritt vom Dienstverhältnis. 712.

Unverschuldetes Unglück. Die Einberufung zur Waffenübung ist nicht als solches anzusehen. 214.

Unzulässige Eintragungen im Arbeitsbuche. 486.

Unzuständigkeit. Der Beschluß, durch den ein Gewerbegericht die Klage dem Kläger zurückstellt, ist dem Beklagten nicht zuzustellen, aber für ihn bindend. 333, 348.

Urlaub. Ungerechtfertigte, erhebliche Überschreitung des Urlaubs berechtigt zur sofortigen Entlassung. 342.

— Trotz Urlaubsverweigerung darf der Arbeiter aus Gründen der sittlichen Pflicht (plötzliche Erkrankung eines nahen Verwandten) von der Arbeit wegbleiben. 425, 430.

— kein Lohnanspruch für die Dauer des Erholungsurlaubs. 582.

Väterliche Zucht des Lehrherrn. 292.

Verdacht einer strafbaren Handlung. — Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlungen.

Vereinbarung über Ausschluß der Kündigungsfrist. 19, 102.

— — gilt nicht ohne weiters für einen später geschlossenen Arbeitsvertrag derselben Parteien. 517, 667.

— — Hinweis auf die dem Arbeiter bekannten Vertragsbestimmungen mit seinem Vorgänger genügt. 566.

— — Hinweis auf eine bei einem anderen Bau desselben Baumeisters unterfertigte Erklärung genügt. 666.

— Stillschweigende Zugrundelegung der Arbeitsordnung. 665.

— durch Bezugnahme auf die Arbeitsordnung. 113, 114.

— einer 14tägigen Probezeit mit Rücksicht auf den Bestand einer bezüglichen Bestimmung im Genossenschaftsstatut. 257.

— auf Ausschließung der Kündigungsfrist. Bedeutung der Formel: Dies sei der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen. 49.

— Als stillschweigende Vereinbarung auf eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis, bei dem früher 8tägige Kündigung ausgemacht war, nicht anzusehen. 94.

— stillschweigende durch Fortsetzung der Arbeit nach Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen. 243, 536.

Vereinbarung, über die Auflösung des Dienstverhältnisses. 107.
— über Lohn, stillschweigende. 8.
— stillschweigende, über Lohn durch vorbehaltlose Annahme des Gebotenen. 267, 3·1, 382.
— stillschweigende kommt noch nicht dadurch zustande, daß der Arbeiter in einzelnen Fällen mit einem geringeren als dem angemessenen Lohn Vorlieb genommen hat. 268.
— auf die Sätze des Lohntarifes liegt nicht vor, wenn dieser dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— über die Anrechnung gebrochener Nadeln bei mechanischen Rundstühlen. 449, 450, 528.
— über Zurückzahlung eines Lohnvorschusses, gilt auch für den Geschäftsnachfolger, wenn nichts anderes bei Übernahme des Personals verabredet. 534.
— auf Naturalbezüge. 9.
— über Höhe des Lohnes. 10.
— über die Art der Entlohnung (Zeitlohn), kann nicht einseitig (in Stücklohn) geändert werden. 98.
— Wenn über den Lohn keine Vereinbarung zustande kommt, so ist das Arbeitsverhältnis nicht von selbst aufgelöst. Den Lohn bestimmt der Richter. 387, 388.
— — über die im Falle vorzeitiger Entlassung gebührende Entschädigung ist wirksam. 555.
— siehe auch Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitsordnung.
— siehe auch Kündigung.
— siehe auch Lohn.
Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung in das Arbeitsbuch beginnt nicht mit der Hinterlegung des Buches bei der Gewerbebehörde, sondern mit dem Tage, an dem der Arbeiter Kenntnis erlangt. 164, 827, 828.
— des Anspruchs auf Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung eines Arbeitszeugnisses. 528.
— des Anspruches auf Entschädigung nach § 80g Gew. O. wird durch Klageerhebung unterbrochen, die Unterbrechung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.
— des Anspruchs nach § 80 g beginnt mit dem Tage der Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 535.
— des Anspruchs auf Vergütung nach § 84 Gew. O. tritt in 2 Jahren ein. 723.
Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.
Verkehrssitte fordert, daß der Arbeiter sein Ausbleiben von der Arbeit sobald als möglich rechtfertigt. 431.
Verkürzung der Arbeitszeit berechtigt den Arbeiter zum Anspruche auf Entschädigung. 219.
Verlassen der Arbeit anläßlich der Maifeier, Entlassung wegen. 2.
— während des Tages durch einen Kellner. 4.
— wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge. 231.
— Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Verlautbarung der Arbeitsordnung. 12.
— durch Hinweis auf den Bestand der Arbeitsordnung und ihren Aufbewahrungsort (beim Werkmeister). 80.
— kann durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis erfolgen. 81.
— der Arbeitsordnung ist nicht entbehrlich, wenngleich der Arbeiter vom Inhalte der Arbeitsordnung Kenntnis hat. 81.
— siehe auch Arbeitsordnung.
Verleitung. Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber. 205, 489.
Verschulden. Darauf, ob der mit einer abschreckenden Krankheit Behaftete sie durch eigenes Verschulden erworben hat, kommt es nicht an. 208.
— an der Arbeitsunfähigkeit als Entlassungsgrund. 209.
Versicherungsanstalten. Streitigkeiten derselben gehören nicht vor das Gewerbegericht. 350.
Verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch Verschulden des Beauftragten hat der Arbeitgeber zu vertreten. 172.
Verspäteter Dienstantritt kein Entlassungsgrund. 17.
— — Entlassungsgrund. 484.
Vertrauensmißbrauch rechtfertigt die Entlassung nur, wenn entweder eine strafbare Handlung oder beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. 816.
Vertrauensunwürdigkeit der Gehilfen infolge boshafter Sachbeschädigung. 459.
Vertrauensverlust infolge Abstrafung wegen Diebstahls. 86.
— infolge unordentlichen Lebenswandels. 147.
— infolge absichtlicher Beeinträchtigung der Geschäftsinteressen. 478.
Veruntreuung der vom Zahlkellner eingenommenen Gelder berechtigt zur Entlassung. 303.
— Für die vom Boten, der auch sonst die Tageslosung abholte, veruntreuten Beträge haben die Ladenbediensteten nicht zu haften. 822.
Verwalter von Ziegeleien ist nicht Arbeiter. 318.
Verweigerung der Arbeit, siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
— der Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt nicht vor, wenn es aus Versehen nicht übergeben wird. 169.
— der Ausfolgung des Arbeitszeugnisses, weil es bei wahrheitsgemäßer Ausfertigung ungünstig lauten müßte. 173.
Verzicht auf angemessenen Lohn liegt nicht in der Annahme eines geringeren Lohnes in einzelnen Fällen. 268.
— (stillschweigender) auf besondere Entlohnung der während der Arbeitspausen geleisteten Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475.
— auf die Arbeitspausen liegt nicht vor, wenn sie ab und zu nicht eingehalten werden. 604.
— auf das Entlassungsrecht wegen andauernder Krankheit. 397.
— auf den Auflösungsgrund wegen Mißhandlung durch Fortsetzung der Arbeit. 229.
— auf das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt nicht darin, dass der Hilfsarbeiter trotz der ihm bekannten mißlichen Geldverhältnisse des Gewerbeinhabers

die Arbeit fortgesetzt hat, ebensowenig darin, daß er eine ihm diesbezüglich erteilte Rechtsbelehrung schweigend entgegengenommen hat. 230.

Verzicht auf den Auflösungsgrund liegt nicht vor, wenn die Entlassung nicht sofort, sondern beim nächsten Lohnzahlungstermine ausgesprochen wird. 471.

— ob Verzicht vorliegt, ist nach den Umständen zu beurteilen. 472.

— auf Kündigung liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um andere Arbeit umzusehen, und dieser ohne Bemerkung sein Buch entgegennimmt. 496.

— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des rückständigen Lohnes. 24.

— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des Arbeitsbuches. 85.

— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt in der Erklärung, der Arbeiter habe keine weiteren Forderungen zu stellen. 76.

— auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages. 358.

— liegt in der vom Arbeiter ausgestellten Generalquittung. 235, 346.

— auf Ersatz für Wartezeit durch ausdrückliche Erklärung 609.

— Der Arbeitgeber kann jederzeit auf die Arbeitsleistung des Arbeiters verzichten, muß ihm aber wegen vorzeitiger Entlassung Vergütung gewähren. 559.

Vis major, siehe höhere Gewalt.

Verzögerung in der Ausstellung eines Zeugnisses liegt nicht vor, wenn das nach mehreren Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses verlangte Zeugnis nicht sofort ausgestellt wird. 175.

Visitieren der Arbeiter beim Verlassen der Fabrik durch den Werkmeister. 777.

Vollendung der akkordierten Arbeit. Der Unternehmer hat Ersatz zu leisten, wenn durch sein Verschulden die akkordierte Arbeit nicht vollendet wird. 177.

Vollmacht. Annahme einer Vollmacht auf Seite des Boten der die Tageslosung wiederholt aus dem Laden abholte. 822.

Volontär hat keinen Anspruch auf Lohn. 837.

Vorbildung der **Lehrlinge.** Bestimmungen des Genossenschaftsstatuts über. 651.

Vorenthalten der bedungenen Bezüge siehe Auflösung wegen —.

Vorladung. Wenn der Arbeiter nicht erscheint, weil er einer spät abends zugestellten behördlichen Vorladung Folge zu leisten hat, darf er nicht entlassen werden. 685.

Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.

Vorschüsse auf Lohn. Mangels Vereinbarung hat der Hilfsarbeiter auf Vorschüsse keinen Anspruch. 6.

— Ebensowenig ein Reisender. 131, 272.

— können bei der Auszahlung abgezogen werden. 112, 147, 214, 261, 880, 831.

— — Vereinbarung über Rückzahlung des Vorschusses gilt auch für den Geschäftsnachfolger, wenn das Personal ohne besondere Verabredung übernommen wurde. 584.

— Die Vereinbarung über die Rückerstattung des Vorschusses in Wochenraten hindert nicht die vertragsmäßige Kündigung. Bei ordnungsmäßiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der Vorschuß fällig. 830.

Vorwurf unreellen Gebarens durch den Arbeitgeber berechtigt nur dann zum Verlassen der Arbeit, wenn er ungerechtfertigt ist. 466.

Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag. 556.

Warenlager. Haftung der Handlungsgehilfen für Abgänge. 544.

Wartezeit. Verzicht auf Entschädigung für 609. 610.

Wäsche. Entschädigung für das Reinigen der Wäsche. 632.

Wäscherin. Aushilfsweise Verwendung. 135.

Waffenübung. Einberufung zur Waffenübung ist nicht als eine durch unverschuldetes Unglück bewirkte Behinderung der Dienstleistung aufzufassen. 214.

— mehr als vierwöchentliche Unterbrechung der Arbeit infolge Einberufung zur Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.

— Kündigung und Entlassung kann auch vor oder während einer Waffenübung erfolgen. Läuft die Kündigungsfrist während der Waffenübung ab, so kann der grundlos entlassene Arbeiter nicht Entschädigung verlangen. 768.

— Bestellung eines Aushelfers durch den zur Waffenübung einrückenden Gehilfen. 581.

Wahl. Eigenmächtiges Ausbleiben von der Arbeit durch einen ganzen Tag, um an einer Wahl teilzunehmen, bildet einen Entlassungsgrund. 589.

Wahrheitsbeweis über den Vorwurf unreellen Gebarens. 466.

— die strafrechtlichen Beschränkungen des Wahrheitsbeweises gelten auch in Lohnstreitigkeiten. 758.

Webstuhl. Wenn der Arbeiter durch wiederholte Änderung in der Besetzung der Webstühle am Lohne geschädigt wird, ist ihm Ersatz zu leisten. 820.

Weihnachtsgeschenk, siehe Neujahrsgeschenk.

Werkführer. Entlassung wegen Nichteinhaltens der Geschäftsstunden. 435.

Werkmeister an Privatlehranstalten; deren Streitigkeiten gehören nicht vor das Gewerbegericht. 13.

— Der Werkmeister ist nicht verpflichtet die Arbeiter beim Verlassen der Fabrik visitieren zu lassen, wenn dies erst nachträglich in der Arbeitsordnung bestimmt wurde. 777.

— — längere (handelsrechtliche) Kündigungsfrist eines Kesselschmiedemeisters. 788.

Werkstätte. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen gesundheitsgefährdender Übelstände in der Werkstätte. 515, 516.

Werkzeuge. Die Nadeln der mechanischen Rundstühle sind als Werkzeuge anzusehen und können nach vorausgehender Vereinbarung auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.

— Die zur Herrichtung der Werkzeuge erforderliche Zeit ist dem Stückarbeiter zu vergüten. 368.

— Nichtbeistellung der erforderlichen Werkzeuge verpflichtet zur Entschädigung des Akkordarbeiters. 680.

Widerklage. Stellung eines der Klage gleichlautenden Antrages in der Widerklage hat die Bedeutung eines Anerkenntnisses. 829.
Widerruf der Kündigung durch die angenommene Erklärung, beim Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.
— Der sofortige Widerruf der Entlassung ist wirksam. 242, 686.
— Kündigung mit dem Vorbehalt des Widerrufs durch den Kündigenden. 239.
Wiedereinsetzung. Über die Wiedereinsetzung gegen ein bei der Streitverhandlung erlassenes Versäumnisurteil ist unter Beiziehung von Beisitzern zu verhandeln. 387.
Wirkwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450, 528.
Wirtschafter einer Bierbrauerei sind nicht Arbeiter. 344.
Wirtsgeschäft. Der Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe ist nicht als Arbeiter anzusehen. 330.
Witwenprovision kann neben der schon früher erworbenen Provision beansprucht werden. 742.
Wochenlisten. Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.
Wochenlohn. Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, so darf für Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, kein Abzug gemacht werden. 265.
— Ebensowenig für die auf Grund bestehender Gewohnheiten freigegebene Zeit. 266.
— im Wochenlohn eines Kutschers ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 574.
Wohnung. Das Versprechen eines Unternehmers, dem Hilfsarbeiter nebst dem Lohne eine nicht näher bestimmte Wohnungsentschädigung zu geben, begründet den Anspruch auf Ersatz des ortsüblichen Mietzinses für eine Arbeiterwohnung. 158.
— Abzug vom Lohn für den Mietzins der vom Arbeitgeber vermittelten Wohnung. 54
— das bei Arbeiten auf dem Lande zugesicherte Quartier darf nicht gesundheitsschädlich sein. 682.
— Verweigerung des Arbeitsbuches ist kein zulässiges Mittel, die Räumung der Wohnung zu erzwingen. 168.
Wohnungszulage. Bei vorzeitiger Entlassung ist auch die Wohnungszulage für die Kündigungsfrist zu vergüten. 233.
— gebührt nicht, wenn das zur Verfügung gestellte Naturalquartier nicht benützt wird. 681.
Zahlkellner. Die Trinkgelder gehören zu den nach § 84 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.
— Zahlung der Inventarschäden aus den Trinkgeldern. 643.
— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 808.
— Kann entlassen werden, wenn er das eingezogene Geld verbraucht. 303.
Zahlung. Der Zahlende trägt die Gefahr, wenn ein Gläubiger des Arbeiters einen Teil des auf den Tisch gezählten Geldes an sich nimmt. 223, 369, 481.
Zahnarzt. Für Streitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zahntechnische Gehilfen. Für Lohnstreitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zaumgeld der Pferdewärter. 255.
Zechschulden. Abzüge vom Lohne für Zechschulden. 369, 370, 371.
Zehrungskosten während der Fahrt sind Reiseauslagen. 271.
Zeit. Eingehung des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit. 258, 259, 403.
Zeitliche Dauer der Probezeit. 24.
Zeitlohn. Der gegen Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann nicht ohne seine Einwilligung zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.
— Die Weigerung, im Zeitlohne weiter zu arbeiten, begründet unbefugtes Verlassen der Arbeit und rechtfertigt die Entlassung. 424
— Vereinbarung niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertiggestellte Akkordarbeiten. 448, 527.
— Der im Zeitlohn stehende Arbeiter kann nicht wegen gleichzeitiger Bedienung eines zweiten Ofens Lohnerhöhung fordern. 521.
— Dem im Zeitlohn stehenden Arbeiter darf wegen langsamen Arbeitens kein Abzug gemacht werden, wenn ein bestimmtes Arbeitsquantum nicht bedungen war. 633.
— Der im Wochen- oder Monatslohn stehende Hilfarbeiter kann für erhebliche Überschreitung der bedungenen oder üblichen Arbeitszeit eine Vergütung fordern. 530.
Zession der Rechte aus einem gewerblichen Arbeitsvertrag ist unzulässig. 525.
— der fälligen Lohnforderung ist zulässig. Zahlung an den Zessionar ist als Barzahlung zu betrachten. 654.
— Wenn ein Arbeiter den Anspruch an einen Dritten zediert, so ist das Gewerbegericht für die Klage des Zessionars nicht zuständig. 332, 333.
Zeugnis. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nachträglich das Zeugnis in das erst nach dem Austritte beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122, 752.
— Nur die Art und Dauer der regelmäßigen Beschäftigung ist zu beurkunden, nicht einzelne versuchsweise vorgenommene Geschäfte. 115.
— Zeugnis über die Verwendung als „Erster Maschinenmeister." 751.
— Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. — Das sittliche Verhalten und die Leistungen eines Hilfsarbeiters sind nur dann ungünstig zu beurteilen, wenn das Verhalten in mehr als einer Beziehung und zu wiederholtenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat und wenn die Leistungen nicht wenigstens genügende gewesen sind. 173.
— ist dem Arbeiter auf Verlangen auch dann auszustellen, wenn es für ihn ungünstig lautet. 284.
— Einem nachträglichen Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses muß zwar ohne ungerechtfertigte Verzögerung, aber nicht sofort entsprochen werden. 175.

Zeugnis. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.
— Nur beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters ist ein Zeugnis auszustellen. 341.
— Es ist unzulässig, das eingetragene Zeugnis mit Rotstift zu durchstreichen. 758.
— Bestätigung, daß der Handlungsgehilfe treu und redlich gedient hat. 392.
— Einem Korrespondenten ist auch zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
— Zeugnis als Meister kann ein Vorarbeiter nicht verlangen. 501.
— Der Ersatzanspruch wegen Nichtausfüllung der Rubrik „Zeugnis" im Arbeitsbuch setzt den Nachweis eines zugefügten Schadens voraus. 686.
— Ebenso wegen verspäteter Ausfolgung. 701.
— der Entschädigungsanspruch verjährt in 4 Wochen. 828.
Ziegelbrennen im Akkord. 178.
Ziegeleien. Prämie für die Arbeit während der ganzen Kampagne. 220.
Ziegeleiverwalter ist nicht Arbeiter. 848.
Ziegelmachen. Anspruch auf Ersatz des sogenannten Bruchs. 389.
Ziegelträger bei einem Baue sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.
Zirkusunternehmen. Gewerbegericht ist nicht zuständig. 695.
Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 468.
Zufall als Ursache der Entlassung befreit nicht von der Ersatzpflicht für den Entgang der Kündigungsfrist. 1.
— für den durch eine zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang haftet der Unternehmer. 333, 549.
— Gewerbeinhaber haftet nicht, wenn alle Bauarbeit wegen Frost eingestellt werden muß. 548.
Zulage. Die Zusicherung einer Zulage für den Fall zufriedenstellender Leistung ist eine bedingte. 38.
Zurückbehalten des Lohnes als Sicherungsmittel ist nur auf Grund von Vereinbarung zulässig. 224, 225.
Zuständigkeit.

Sachliche.

— Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Schadenersatzklagen, wenn die schädigende Handlung erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfand. 498.
— — nicht zuständig für Ersatzklagen, wenn zwischen den Streitteilen überhaupt kein gewerbliches Arbeitsverhältnis bestand. 691.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten wegen Entlohnung von außerhalb eines Dienstverhältnisses vollführten Verrichtungen. 355.
— nicht zuständig für Klagen der bei landwirtschaftlichen Betrieben Bediensteten Gärtnerei. 619. Milchverschleiß in eigener Regie. 620.
— nicht zuständig für bei Bergwerksbetrieben Bedienstete. 621.
— — nicht zuständig für Klagen des Angestellten einer Singspielhallenunternehmung. 353.
Zuständigkeit. Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen des zu Solizitatordiensten angestellten Privatbeamten gegen den Inhaber eines Handelsgewerbes. 354.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einer Versicherungsanstalt und ihren Angestellten. 350.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten des in einer Privatlehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik angestellten Werkmeisters gegen den Inhaber dieser Privatlehranstalt. 13.
— für Streitigkeit der Angestellten einer Privaterziehungsanstalt. 694.
— einer Nervenheilanstalt. 693.
— eines Zirkusunternehmens. 695.
— eines Sportplatzinhabers. 721.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Zahnarzt und Zahntechnikern. 127.
— — nicht zuständig für Dienstbotenstreitigkeiten. 128.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber einer Zuckerwarenfabrik und dem Buchhalter. 329.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Patentinhaber und seinen Agenten. 696.
— — zwischen dem Wirt und dem Geschäftsführer. 330.
— — Instrumentenmacher u. Komptoirist. 331.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines Produktionsgewerbes und dem Reisenden. 327, 328.
— — zwischen dem Inhaber des Produktionsgewerbes und dem Agenten. 696.
— — des bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellten. 348.
— — nicht zuständig für Lohnklagen eines Hotelsekretärs gegen den Hoteleinhaber. 351.
— — für Lohnklagen eines betreibenden Gläubigers aus einer im Exekutionswege überwiesenen Lohnforderung. 352.
— — für Klagen auf Unwirksamkeit eines Schiedsspruches des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankenkasse. 357.
— — für Klagen des Zessionars eines Anspruches aus dem Arbeitsverhältnisse. 332, 333.
— — für Klagen der Erben des Arbeiters. 565.
— — für Klagen zwischen Streitteilen, die nicht im Verhältnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern von Gesellschaftern stehen. 497, 691.
— — für Klagen gegen einen Advokaten als den eigentlichen, nicht angemeldeten Gewerbeinhaber. 561.
— — Unbefugter Betrieb des Gewerbes hindert nicht sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 611.
— — für Entschädigungsansprüche wegen ungünstiger und unrichtiger Auskünfte über einen ausgetretenen Hilfsarbeiter. 335.
— — für Klagen auf Zahlung einer Leihgebühr für das von der Büglerin mitgebrachte Bügeleisen. 660.
— — zur Bestimmung der Gebühren eines Advokaten. 580.
— zuständig für die Klage eines in einer Geflügelmastanstalt aufgenommenen Geflügelschlächters. 692.
— zuständig für Streitigkeiten mit Küchenmädchen eines Restaurants. 129.

Zuständigkeit. zuständig für Streitigkeiten mit Bau zeichnern, die bloß zum Kopieren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden. 130.

— zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Reisenden, sofern sie nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 42, 181.

— zuständig für Klagen auf Zurückzahlung eines Gehaltsvorschusses und einer Vorauszahlung von Remunerationen auf Grund des Anerkenntnisses. 356.

— zuständig für Klagen auf Zahlung einer Rente wegen Invalidität, infolge einer durch Mangel der Heizanlage zugezogenen Erkältung. 476.

— zuständig für Streitigkeiten über Rückstellung einer Kaution. 132, 797.

— zuständig zur Entscheidung über die Löschung einer bücherlichen Sicherstellung (Kaution) für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. 779.

— zuständig für Ansprüche von Angestellten der Konsumvereine. 797.

— zuständig für Ansprüche auf Rückzahlung irrtümlich zu viel gezahlten Lohnes. 799.

— zuständig zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen 447.

— zuständig für Ansprüche gegen die Konkursmasse aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. 82.

— Die Entscheidung des Gewerbegerichtes über die Zuständigkeit ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn ihm der die Klage wegen Unzuständigkeit zurückweisende Beschluß nicht zugestellt worden ist. 333.

Örtliche.

Zuständigkeit. Wird durch die Betriebsstätte desjenigen gewerblichen Unternehmens bestimmt, für welches die Arbeiten, bzw. Dienste zu leisten sind. 125.

oder wo die Arbeiten verrichtet werden. 126.

— Der Ort, wo der Platzagent tätig zu sein hat, ist nicht maßgebend für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 444.

— Der Standort des Gewerbes ist für die Zuständigkeit nicht maßgebend. 548.

— Für Klagen eines Arbeiters, der in einer nicht im Gerichtssprengel gelegenen Filiale bedienstet ist, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 334.

— Vereinbarung der Zuständigkeit eines Gewerbegerichts ist unzulässig. 578.

Zustellung. Der Beschluß über die Unzuständigkeit des Gerichtes zur Erledigung der Klage ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn er ihm nicht zugestellt wurde. 333.

Zwang. Gegen den Arbeitgeber geübter Zwang zur Entlassung eines Arbeiters befreit ihn nicht von der Entschädigungspflicht. 183.

— Gegen einen Arbeiter geübter moralischer Zwang zur Arbeitseinstellung. 595.

— als Zwang ist die Besorgnis, die Stelle zu zu verlieren, wenn die Zustimmung zur Abkürzung der Kündigungsfrist nicht gegeben wird, nicht anzusehen. 647.

Zwangsverwalter. Eintritt in die Arbeitsverhältnisse. 457.

Zweigniederlassung. Die in Ansehung der Hauptniederlassung zugesicherte prozentuelle Beteiligung des Werkmeisters am Umsatz gilt nicht auch für den Umsatz der selbständig geleiteten Zweigniederlassung. 798.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § **55.** 595.
— § **152.** 627.
— § **246.** 7, 62, 653.
— § **863.** 16, 93, 94, 243, 245, 267, 268, 269, 553, 599, 600, 722, 729, 765, 802.
— § **869.** 770.
— § **872.** 668.
— § **876.** 251.
— § **878.** 340, 344, 358, 789, 792, 823.
— § **884.** 556.
— § **887.** 159.
— § **888.** 761.
— § **889.** 761.
— § **898.** 830.
— § **901.** 668.
— § **902.** 288, 403.
— § **914.** 629.
— § **915.** 502, 779.
— § **936.** 556.
— § **941.** 274, 275, 877, 880.
— § **1002.** 324, 581.
— § **1019.** 376, 377, 880.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § **1020.** 581.
— § **1038.** 390.
— § **1151.** 390, 525, 581, 631, 761.
— § **1152.** 39, 40, 41, 77, 84, 124, 179, 267, 268, 273, 529, 530, 630, 634, 635, 672, 761, 786, 824.
— § **1153.** 176, 262, 263, 343.
— § **1155.** 75, 78, 91, 97, 159, 177, 179, 219, 378, 386, 411, 457, 533, 601, 610, 612, 680, 769, 820, 824.
— § **1156.** 582.
— § **1157.** 176.
— § **1160.** 106, 159, 219, 258, 533, 559, 680, 765.
— § **1294.** 454.
— § **1295.** 89, 90, 584.
— § **1298.** 544.
— § **1299.** 544.
— § **1301.** 833.
— § **1306.** 544.
— § **1309.** 833.
— § **1311.** 544.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 1336. 446, 447, 448. 583.
— § 1377. 269.
— § 1396. 525.
— § 1408. 654.
— § 1424. 223.
— § 1425. 488, 489.
— § 1431. 529.
— § 1435. 652.
— § 1438. 90.
— § 1489. 723.
— § 1497. 110.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. Dezember 1862:

— § 25. 410, 824.
— Art. 47. 822.
— Art. 57. 259, 760.
— Art. 60. 211, 214, 412, 480, 720.
— Art. 61. 48, 124, 412, 537, 538, 623.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. Dezember 1862:

— Art. 62. 143, 144, 147, 149, 289, 359, 441, 442, 443.
— Art. 63. 145, 824.
— Art. 64. 359, 596.
— — Z. 1. 147, 149, 289, 373, 443, 712, 741.
— — Z. 3. 51, 147, 272, 473, 714, 762.
— — Z. 4. 210, 412.
— — Z. 5. 259, 360.
— Art. 65. 410, 538.
— Art. 278. 779.
— Art. 279. 779.
— Art. 329. 805.

Ministerial-Verordnung vom 15. Februar 1855, R. G. Bl. Nr. 31. 579.

Ministerial-Verordnung vom 1. Oktober 1875, R. G. Bl. Nr. 130. 486.

Strafgesetz.

— § 413. 292.

Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:

— §§ 1 und 31. 294, 295.
— § 13, Z. 1, Abs. 2. 597.
— §§ 33, 41. 357.
— § 36. 262, 454.
— § 58. 262.
— § 63. 597.

Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21:

— Art. 3. 201, 602.
— Art. 14. 202.
— §§ 1 und 2. 280, 364, 690.

Jurisdiktionsnorm:

— § 81. 779.

Gesetz vom 25. October 1896, R. G. Bl. Nr. 220:

— §§ 234, 238. 274.

Einführungsgesetz zur Zivilprozeßordnung. Art. XII, Z. 5. 357.

Zivilprozeßordnung:

— §§ 1 und 2. 14.
— § 11, Z. 2. 718.
— § 30. 475, 563.
— § 38. 563.
— § 268. 741.
— § 273. 91, 124, 159, 360, 634, 635.
— § 294. 728.
— § 378. 671.
— § 395. 829.
— § 427, Abs. 2. 333.
— § 471, Z. 3 und § 474, Abs. 2. 363.
— § 517. 580.

Gerichtsorganisationsgesetz:

— § 37, Z. 5. 337.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:

— § 1. 13, 42, 332, 333, 352, 497, 565, 611, 619, 620, 621, 622, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 779, 797, 799.
— — Abs. 1. 355.
— — Abs. 2. 350, 352, 353.

— § 4. 335.
— — lit. b und c. 356.
— — lit. c. 132, 447, 476, 498, 779, 799.
— — lit. e. 357, 742.
— § 5. 42, 127, 128, 129, 130, 131, 351, 354.
— — lit. a. 330.
— — lit. b. 42, 327, 328, 329, 331.
— — lit. c. 326.
— — lit. d. 42, 327, 328.
— § 19. 549.
— § 20. 337.
— § 22. 445, 580.
— § 23. 82, 125, 126, 334, 444, 543, 578, 779.
— § 24. 333, 348.
— § 25. 15, 336, 475, 563, 580.
— § 28. 337, 578.
— § 30. 718.
— § 31. 123, 124, 164, 339, 347, 360, 563,
— § 37. 543.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227:

— Art. V. 349.
— — lit. a. 619, 620.
— — lit. b. 621.
— — lit. d. 99, 160, 161, 162, 787.
— — lit. e. 247, 248.
— — lit. g. 127, 693.
— — lit. h. 694.
— — lit. o. 353, 695, 721.

Gewerbeordnung:

— § 1. 796.
— § 11. 561, 562.
— § 12. 543.
— § 14. 561. 562.
— § 17. 796.
— § 37. 832.
— § 39. 125, 444.
— § 40. 307.

Gewerbeordnung.
— § 41. 548.
— § 44. 821.
— § 55. 821.
— § 56. 663, 664.
— § 72. 5, 19, 181, 529, 580, 598, 599, 657, 658.
— § 73. 42, 99, 111, 128, 129, 130, 247, 248, 249, 327, 328, 329, 330, 381, 854, 696, 809.
— — lit. d. 160, 161, 162 819, 891, 495.
— — Abs. 3. 851, 501, 788.
— § 74a. Verordnung des Handelsministeriums vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82. 279, 346, 604, 703, 782.
— § 75. Sonntagsruhegesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21. 37, 201, 202, 280, 344, 345, 605.
— — Ministerial-Verordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58. 344, 605.
— — Erlass des Handelsministeriums vom 27. Mai 1895, Z. 29014. 344.
— § 76. 2, 109.
— § 77. 16, 18, 25, 26, 27, 79, 94, 95, 96, 98, 102, 133. 134, 135, 154, 155, 213, 244, 215, 265. 266, 406, 407. 408, 409, 410, 417, 451, 452, 453, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507. 508, 527, 582, 583, 566, 572, 595, 598, 661, 662, 666, 667, 705, 706, 707, 717, 726, 727, 807, 808, 813.
— § 78. 7, 9. 224, 225, 260, 261, 262, 263, 369, 370. 371, 372, 481, 482, 499, 549, 633, 654, 719, 800.
— — Abs. 2. 449, 450.
— § 78b. 499, 719.
— § 78c. 482, 719, 793, 794.
— § 78d. 7, 499.
— § 79. 715.
— § 78e. 7, 260, 371, 482.
— § 80a. 164.
— § 80c. 165. 167, 168, 169, 171, 262, 281, 282, 424, 488, 545, 650, 744.
— § 80d. 16, 116, 117, 118, 121, 122, 164, 168, 173, 226, 283, 341, 487, 576, 697, 763, 791, 825.
— § 80g. 110, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 164, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 281, 282, 283, 341, 424, 486, 487, 488. 489. 490, 491, 493, 494, 554, 574, 575, 576, 577, 686, 698, 745, 746, 747, 748, 749, 758, 763, 791, 827, 828.
— § 81. 115, 173, 174, 175, 341, 501, 701, 751, 752, 753, 825.
— § 82. 27, 28, 29. 30, 32, 85, 181, 182, 183, 184. 296, 655, 656, 810.
— — lit. a. 225.
— — lit. b. 185, 186, 187, 188, 189, 297, 419 420, 458, 569, 676, 677, 678, 679.
— — lit. c. 190, 298, 299. 611.
— — lit. d. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302. 303, 304, 3 5, 3 8, 415. 421, 422, 459, 478, 558, 579, 673, 674, 675, 795, 816.
— — lit. e. 50, 304, 440, 479, 688, 736, 737, 781, 834.
— — lit. f. 2, 4, 11, 20, 21, 22, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 85, 190, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 222, 280, 298, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 342, 364, 366, 415, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 520, 522, 523, 549, 570, 586, 587, 588, 589, 590. 591, 594, 602, 603, 604, 605, 606, 613, 614, 618, 625, 626, 628, 640, 650, 670, 679, 683, 684, 685, 686, 687, 701, 710, 715, 731, 732, 738, 776, 780, 814.
— — lit. g. 11, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 207, 227, 316, 317, 442, 460, 461, 472, 472, 676, 688, 709, 730, 758, 759, 811, 812.
— — lit. h. 3, 46, 208, 209, 210, 212, 313, 314, 409, 411, 464, 526, 593, 615, 616, 689, 724, 785.
— — lit. i. 215, 558, 826.
— § 82a. lit. a. 515, 516, 818, 829.
— — lit. b. 65. 227, 228, 229, 317, 391, 465, 466, 730, 758, 833.
— — lit. c. 320, 513.
— — lit. d. 33, 34, 66, 230, 231, 316, 318, 321, 437, 467, 474, 484, 528, 592, 603, 682, 733, 775, 792, 814, 817, 819, 842, 843, 844.
— — lit. e. 67, 68, 69, 88, 153, 216, 217, 528, 571, 660, 702, 774.
— § 83. 1, 333, 457, 525, 548, 549.
— § 84. 24, 35. 83, 107, 108, 153, 154, 157, 158, 163, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 242, 378, 408, 4 0, 587, 555, 567, 568, 708, 723, 768.
— § 85. 54, 343, 527, 595, 784, 829.
— § 86. 225, 229, 784.
— § 88a. 11, 12, 80, 81, 113, 114, 251, 252, 253, 254, 255, 447, 511, 553, 554, 607, 608, 665, 777, 790.
— — lit. g. 220. 221, 222, 473.
— § 89. 294, 295.
— § 90. 447, 778.
— § 92. 36, 289, 378, 410, 537, 588.
— § 95. 367.
— § 96a. 37, 38, 142, 276, 277, 278 279, 306, 344, 345, 475, 531, 585, 604, 699, 801.
— § 96b. 815.
— § 96. 832.
— § 97. 285, 286.
— § 98a. 288, 500. 524, 754.
— § 99. 28 , 287, 652, 653, 754.
— § 99a. 44, 383.
— § 99b. 292, 523.
— § 100. 290, 500, 524, 617, 651, 700.
— § 101. 92.
— — Z. 1. 287.
— — — lit. a. 652.
— — — lit. b. 2 9, 290, 523, 710.
— — Z. 2, lit. a. 367.
— — — lit. b. 71, 72, 291, 292, 524, 547, 711.
— § 103a. 524.
— § 104. 71, 72. 755, 756, 825.
— § 114 lit. b. 547, 651.
— § 119b. 477.
— § 120. 477.
— § 121. 262.

Verzeichnis der in die Sammlung aufgenommenen gewerbegerichtlichen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom
— 2. Jänner 1901, Cr. II. 2/1. 406.
— 7. Jänner 1901, Cr. II. 4/1. 464.
— 18. Jänner 1901, Cr. II. 6/1. 389.
— 18. März 1901, Cr. II. 56/1. 388.
— 14. April 1902, Cr. II. 72/2. 549.
— 9. Mai 1902, Cr. II. 87/2. 607.
— 26. Mai 1902, Cr II. 102/2. 603.
— 27. Juni 1902, Cr. II. 108/2. 700.
— 25. September 1902, Cr. II. 180/2. 774.
— 1. Dezember 1902, Cr. II. 232/2. 787.
— 16. Februar 1903, Cr. II. 45/3. 791.

Bielitz.

Entscheidung vom
— 15. Juli 1898, Cr. I. 6/98. 35.
— 29. Juli 1898. Cr. II. 4/98. 86.
— 22. August 1898, Cr. I. 23/98. 8.
— 31. August 1898, Cr. I. 37/98. 84.
— 31. August 1898, Cr. I. 38/98. 85.
— 14. September 1898, Cr. I. 54/98. 86.
— 14. September 1898, Cr. I. 63/98. 87.
— 16. September 1898, Cr. I. 59/98. 88.
— 23. September 1898, Cr. I. 61/98. 89.
— 26. Oktober 1898, Cr. I. 87/98. 90.
— 3. November 1898, Cr. II. 38/98. 48.
— 9. November 1898, Cr. I. 101/98. 91.
— 10. November 1898, Cr. II. 84/98. 54.
— 14. November 1898, Cr. I. 999/98. 95.
— 28. November 1898, Cr. I. 105/98. 92.
— 2. Jänner 1899, Cr. I. 118/99. 93.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 46/98. 79.
— 6. Februar 1899, Cr. II. 8/99. 82.
— 7. Februar 1899, Cr. I. 9/99. 94.
— 21. Februar 1899, Cr. II. 12/99. 83.
— 30. März 1899, Cr. I. 27/99. 318.
— 28. April 1899, Cr. II. 48/99. 1.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 48/99. 2.
— 4. August 1899. Cr. II. 139/99. 333.

Brünn.

Entscheidung vom
— 8. Juli 1898, Cr. II. 1/98. 185.
— 9. Juli 1898, Cr. II. 15/98. 197.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 10/98. 123, 167, 179.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 12/98. 46.
— 13. Juli 1898, Cr. II. 17/98. 199.
— 15. Juli 1898, Cr. II. 2/98. 220.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 9/98. 48.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 23/98. 99.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 27/98. 100.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 28/98. 200.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 33/98. 101.
— 20. Juli 1898, Cr. I. 36/98. 102.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 48/98. 103.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 51/98. 104.
— 2. August 1898, Cr. I. 62/98. 105.
— 5. August 1898, Cr. II. 39/98. 126.
Entscheidung vom
— 6. August 1898, Cr. I. 63/98. 77, 231.
— 9. August 1898, Cr. I. 74/98. 8.
— 13. August 1898, Cr. I. 63/98. 230.
— 17. August 1898, Cr. I. 46/98. 173.
— 17. August 1898, Cr. II. 46/98. 130.
— 20. August 1898, Cr. II. 54/98. 132.
— 24. August 1898, Cr. II. 63, 64/98. 220.
— 29. August 1898, Cr. II. 84/98. 294.
— 29. August 1898, Cr. I. 95/98. 242.
— 31. August 1898, Cr. II. 76/98. 6.
— 31. August 1898, Cr. II. 89/98. 168.
— 2. September 1898, Cr. I. 104/98. 193.
— 3. September 1898, Cr. I. 105/98. 190.
— 7. September 1898, Cr. II. 106/98. 40.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 153.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 69.
— 10. September 1898, Cr. I. 119/98. 152.
— 10. September 1898, Cr. II. 109/98. 68.
— 26. September 1898, Cr. I. 140/98. 189.
— 27. September 1898, Cr. I. 139/98. 237.
— 27. September 1898, Cr. I. 148/98. 135.
— 28. September 1898, Cr. II. 147/98. 178.
— 1. Oktober 1898, Cr. I. 153/98. 37.
— 1. Oktober 1898, Cr. I. 157/98. 39.
— 12. Oktober 1898, Cr. II. 175/98. 88.
— 17. Oktober 1898, Cr. I. 174/98. 159.
— 22. Oktober 1898, Cr. I. 189/98. 135.
— 27. Oktober 1898, Cr. II. 206/98. 41.
— 29. Oktober 1898, Cr. I. 208/98. 204.
— 8. November 1898, Cr. I. 218/98. 183.
— 10. November 1898, Cr. II. 232/98. 169.
— 12. November 1898, Cr. I. 255/98. 151.
— 21. November 1898, Cr. I. 240/98. 170.
— 29. November 1898, Cr. I. 253/98. 198.
— 30. November 1898, Cr. I. 264/98. 157.
— 30. November 1898, Cr. II. 270/98. 209.
— 30. November 1898, Cr. II. 272, 273/98. 154.
— 30. November 1898, Cr. II. 274, 275/98. 155.
— 6. Dezember 1898, Cr. I. 274/98. 5.
— 7. Dezember 1898, Cr. II. 282/98. 158.
— 7. Dezember 1898, Cr. II. 293/98. 9.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 289/98. 215.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 290/98. 171.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 291/98. 188.
— 10. Dezember 1898, Cr. I. 288/98. 196.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 302/98. 7.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 302/98. 168.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 307, 308/98. 129, 228.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 312/98. 44.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 313/98. 156.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 314/98. 191.
— 22. Dezember 1898, Cr. I. 328/98. 172.
— 30. Dezember 1898, Cr. II. 330/98. 10.
— 3. Jänner 1899, Cr. II. 4/99. 276.
— 5. Jänner 1899, Cr. I. 2/99. 270.
— 10. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 317.
— 20. Jänner 1899, Cr. I. 22/99. 277.
— 26. Jänner 1899, Cr. II. 45/99. 321.

Entscheidung vom
— 31. Jänner 1899, Cr. I. 48/99. 273.
— 3. Februar 1899, Cr. I. 49/99. 296.
— 3. Februar 1899, Cr. II. 54/99. 268.
— 22. Februar 1899, Cr. II. 97, 98, 99/99. 280, 316.
— 23. Februar 1899, Cr. II. 105/99. 319.
— 2. März 1899, Cr. II. 112/99. 262, 266.
— 7. März 1899, Cr. II. 118/99. 269.
— 11. März 1899, Cr. I. 107/99. 334.
— 17. März 1899, Cr. I. 116/99. 271.
— 23. März 1899, Cr. II. 163/99. 288.
— 24. März 1899, Cr. I. 131/99. 278.
— 24. März 1899, Cr. I. 132/99. 279.
— 24. März 1899, Cr. II. 168/99. 327.
— 5. April 1899, Cr. I. 153/99. 391.
— 12. April 1899, Cr. I. 166/99. 422.
— 18. April 1899, Cr. I. 181/99. 415.
— 18. April 1899, Cr. I. 183—194/99. 416.
— 21. April 1899, Cr. I. 209/99. 421.
— 25. April 1899, Cr. II. 213/99. 460.
— 25. April 1899, Cr. II. 217/99. 372.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 218/99. 388.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 224/99. 390.
— 5. Mai 1899, Cr. II. 236/99. 463.
— 16. Mai 1899, Cr. II. 254/99. 474.
— 19. Mai 1899, Cr. I. 234/99. 410.
— 23. Mai 1899, Cr. II. 261/99. 470.
— 24. Mai 1899, Cr. II. 262/99. 411.
— 26. Mai 1899, Cr. II. 276/99. 491.
— 31. Mai 1899, Cr. II. 277/99. 493.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 469.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 381.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 272/99. 350.
— 17. Juni 1899, Cr. II. 303/99. 472.
— 20. Juni 1899, Cr. II. 306/99. 489.
— 21. Juni 1899, Cr. I. 273/99. 356.
— 27. Juni 1899, Cr. I. 284/99. 377.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 290/99. 484.
— 6. Juli 1899, Cr. II. 329/99. 438.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 317/99. 451.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 318/99. 437.
— 20. Juli 1899, Cr. II. 356/99. 459.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 329/99. 448.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 330/99. 462.
— 22. August 1899, Cr. I. 346/99. 453.
— 22. August 1899, Cr. I. 380/99. 441.
— 22. August 1899, Cr. II. 408/99, 409/99, 410/99. 428.
— 7. September 1899, Cr. I. 444/99. 480.
— 27. September 1899, Cr. I. 427/99. 433.
— 9. Oktober 1899, Cr. I. 446/99. 481.
— 17. November 1899, Cr. II. 589/99. 414.
— 4. Dezember 1899, Cr. II. 622, 623, 624, 625/99. 482.
— 30. Dezember 1899, Cr. II. 650/99. 458.
— 5. Februar 1900, Cr. I. 52/00. 728.
— 13. Februar 1900, Cr. I. 62/00. 528.
— 1. Mai 1900, Cr. I. 158/00. 527.
— 4. September 1900, Cr. II. 369/00. 686.
— 13. März 1901, Cr. I. 114/1. 745.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 222/1. 619.
— 1. Juli 1901, Cr. I. 296/1. 631.
— 4. Juli 1901, Cr. I. 302/1. Cr. I. 303/1. 627.
— 6. September 1901, Cr. I. 390/1. 630.
— 17. September 1901, Cr. I. 407/1. 629.
— 5. Oktober 1901, Cr. II. 444/1. 628.
— 15. Oktober 1901, Cr. I. 458/1. 544.
— 16. Oktober 1901, Cr. I. 458/1. 626.
— 22. Oktober 1901, Cr. I. 462/1. 625.
— 29. Oktober 1901, Cr. I. 474/1. 529.

Entscheidung vom
— 31. Oktober 1901, Cr. I. 477/1. Cr. I. 478/1. 606.
— 5. November 1901, Cr. I. 484/1. 558.
— 5. November 1901, Cr. II. 510/1. 616.
— 7. November 1901, Cr. I. 488/1. 598.
— 12. November 1901, Cr. I. 494/1. 628.
— 15. November 1901, Cr. I. 500/1. 547.
— 29. November 1901, Cr. I. 528/1. 587.
— 17. Dezember 1901, Cr. I. 551/1. 589.
— 28. Dezember 1901, Cr. I. 570/1. 557.
— 9. Jänner 1902, Cr. I. 7/2. 612.
— 11. Jänner 1902, Cr. I. 498/1. 580.
— 21. Jänner 1902, Cr. I. 13/2. 759.
— 21. Jänner 1902, Cr. I. 17/2. 618.
— 28. Jänner 1902, Cr. I. 33/2. 778.
— 28. Jänner 1902, Cr. I. 34/2. Cr. I. 35/2. 769.
— 28. Jänner 1902, Cr. I. 38/2. 783.
— 28. Jänner 1902, Cr. I. 39/2. 781.
— 29. Jänner 1902, Cr. I. 32/2. 611.
— 4. Februar 1902, Cr. I. 54/2. 765.
— 14. Februar 1902, Cr. I. 64/2. 761.
— 20. Februar 1902, Cr. I. 72/2. 614.
— 12. März 1902, Cr. I. 103/2. 780.
— 14. März 1902, Cr. I. 106/2. 762.
— 15. März 1902, Cr. I. 107/2. 766.
— 21. März 1902, Cr. I. 117/2. 748.
— 2. April 1902, Cr. I. 184/2. 615.
— 3. Mai 1902, Cr. I. 173/2. 760.
— 5. Mai 1902, Cr. I. 176/2. 788.
— 13. Mai 1902, Cr. I. 196/2. 758.
— 14. Mai 1902, Cr. I. 195/2. 757.
— 31. Mai 1902, Cr. I. 212/2, 215/2, 216/2, 217/2. 782.
— 2. Juni 1902, Cr. I. 224/2. 768.
— 4. Juni 1902, Cr. I. 227/2. 776.
— 5. Juni 1902, Cr. I. 230/2. 749.
— 7. Juni 1902, Cr. I. 102/2. 779.
— 1. Juli 1902, Cr. I. 251/2. 822.
— 9. Juli 1902, Cr. I. 273/2. 802.
— 22. Juli 1902, Cr. I. 293/2. 821.
— 22. Juli 1902, Cr. I. 297/2. 801.
— 21. August 1902, Cr. I. 320/2. 803.
— 22. August 1902, Cr. I. 331/2. 810.
— 16. September 1902, Cr. I. 366/2. 820.
— 19. September 1902, Cr. I. 379/2. 811.
— 20. September 1902, Cr. I. 368/2, 373/2. 812.
— 20. September 1902, Cr. I. 375/2, 376/2. 804.
— 26. September 1902, Cr. I. 385/2. 798.
— 2. Oktober 1902, Cr. I. 398/2. 797.
— 2. Oktober 1902, Cr. I. 399/2. 817.
— 7. Oktober 1902, Cr. I. 407/2. 813.
— 9. Oktober 1902, Cr. I. 410/2, 411/2. 806.
— 10. Oktober 1902, Cr. I. 394/2. 805.
— 14. Oktober 1902, Cr. I. 415/2. 807.
— 14. Oktober 1902, Cr. I. 416/2. 814.
— 11. November 1902, Cr. I. 454/2. 815.
— 13. November 1902, Cr. I. 461/2. 800.
— 18. November 1902, Cr. I. 468/2. 808.
— 25. November 1902, Cr. I. 483/2. 809.
— 25. November 1902, Cr. I. 484/2. 816.
— 2. Dezember 1902, Cr. I. 473/2. 825.
— 4. Dezember 1902, Cr. I. 498/2. 823.
— 11. Dezember 1902, Cr. I. 515/2. 818.
— 23. Dezember 1902, Cr. I. 535/2, 536/2. 819.
— 27. Dezember 1902, Cr. I. 527/2. 799.
— 2. Jänner 1903, Cr. I. 354/2. 824.
— 19. März 1903, Cr. I. 125/3. 807.

Graz.

Entscheidung vom
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 51/00. 257.
— 15. November 1900, Cr. I. 103/00. 300.
— 30. November 1900, Cr. I. 17/00. 341.
— 4. Dezember 1900, Cr. I. 144/00. 256.
— 22. Juni 1901, Cr. II. 24/1. 359.
— 18. Juli 1901, Cr. II. 29/1. 412.
— 27. Juli 1901, Cr. II. 30/1. 379.
— 30. Juli 1901, Cr. I. 83/1. 387.
— 2. Oktober 1901, Cr. I. 438/1. 400.
— 5. Oktober 1901, Cr. I. 438/1. 436.
— 7. November 1901, Cr. I. 490/1. 402.
— 8. Februar 1902, Cr. I. 60/2. 497.
— 4. März 1902, Cr. I. 105/2. 477.
— 10. Mai 1902, Cr. I. 188/2. 498.
— 9. Oktober 1902, Cr. I. 481/2. 639.
— 10. November 1902, Cr. I. 53 1/2. 701.
— 28. Jänner 1903, Cr. I. 31/3. 593.
— 4. Mai 1903, Cr. II. 31/3. 620.
— 12. Juni 1903, Cr. II. 39/3. 596.
— 22. Juni 1903, Cr. I. 353/3. 595.
— 16. Juli 1903, Cr. I. 424/3. 681.
— 3. August 1903, Cr. I. 493/3. 696.
— 9. September 1903, Cr. I. 568/3. 695.
— 10. Oktober 1903, Cr. I. 653/3. 694.
— 12. November 1903, Cr. I. 737/3. 693.
— 14. November 1903, Cr. I. 731/3. 691.
— 27. November 1903, Cr. I. 764/3. 682.
— 9. Dezember 1903, Cr. I. 787/3. 692.
— 7. Jänner 1904, Cr. I. 2/4. 828.
— 18. April 1904, Cr. II. 17/4. 836.
— 9. Juni 1904, Cr. II. 28/4. 837.

Jägerndorf.

Entscheidung vom
— 18. März 1901, Cr. 3/1. 475.
— 2. Oktober 1901, Cr. 10/1. 476.
— 22. Oktober 1901, Cr. 14/1. 357.
— 30. Jänner 1902, Cr. 5/2. 591.
— 25. Oktober 1902, Cr. 30/2. 592.
— 29. Janner 1903, Cr. 3/3. 670.
— 27. März 1903, Cr. 12/3. 671.
— 17. Dezember 1903, Cr. 28/3. 672.

Krakau.

Entscheidung vom
— 20. Februar 1900, Cr. I. 61/00. 229.
— 2. März 1900, Cr. I. 139/00. 286.
— 5. März 1900, Cr. II. 19/00. 320.
— 27. März 1900, Cr. I. 290/00. 291.
— 21. April 1900, Cr. I. 491/00. 303.
— 1. Mai 1900, Cr. I. 601/00. 245.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 844/00. 260.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 847/00. 261.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 852/00. 282.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 871/00. 243.
— 16. Juni 1900, Cr. I. 891/00. 258.
— 5. Juli 1900, Cr. I. 1050/00. 398.
— 22. Oktober 1900, Cr. I. 1753/00. 307.
— 13. November 1900, Cr. I. 1906/00. 287.
— 4. Dezember 1900, Cr. I. 2018/00. 225.
— 20. August 1901, Cr. I 1300/1. 562.
— 22. August 1901, Cr. I. 1311/1. 654.
— 28. Jänner 1902, Cr. I. 43/2. 830.

Entscheidung vom
— 24. Februar 1902, Cr. I. 192/2. 829.
— 4. März 1902, Cr. III. 87/2. 540.
— 10. Juni 1902, Cr. I. 471/2. 525.
— 18. September 1902, Cr. I. 805/2. 699.
— 20. November 1902, Cr. I. 946/2. 556.
— 28. November 1902, Cr. II. 767/2. 548.
— 31. März 1903, Cr. I. 200/3. 735.
— 26. Mai 1903, Cr. I. 389/3. 740.
— 2. Juli 1903, Cr. I. 475/3. 657.
— 11. Juli 1903, Cr. II. 439/3. 786.
— 20. Juli 1903, Cr. I. 514/3. 651.
— 31. Juli 1903, Cr. II. 496/3. 653.
— 5. September 1903, Cr. II. 575/3. 703.
— 6. Oktober 1903, Cr. I. 692/3. 650.
— 17. Oktober 1903, Cr. I. 730/3. 652.
— 30. Oktober 1903, Cr. II. 688—692/3. 704.

Lemberg.

Entscheidung vom
— 23. Oktober 1900, C. I. 713/00. 588.
— 7. November 1900, Cr. II. 73/00. 584.
— 16. Jänner 1901, Cr. I. 84/1. 582.
— 22. Jänner 1901, Cr. I. 48/1. 585.

Leoben.

Entscheidung vom
— 14. Oktober 1900, Cr. I. 85/00. 518.
— 22. Oktober 1900, Cr. I. 41/00. 518.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 44/00. 674.
— 9. November 1900, Cr. I 61/00. 510.
— 26. November 1900. Cr. I. 88/00. 513.
— 11. Dezember 1900, Cr. I, 98/00. 519.
— 22. Dezember 1900, Cr. I. 103/00. 509.
— 1. Februar 1901, Cr. I. 21/1. 558.
— 6. März 1901, Cr. I. 52/1. 5 6.
— 7. September 1901, Cr. I. 215/1. 536.
— 7. September 1901, Cr. I. 217/1. 604.
— 16. Oktober 1901, Cr. I. 264/1. 564.
— 9. Juli 1902, Cr. I. 136/2. 567.
— 9. Juli 1902, Cr. I, 137/2. 520.
— 23. September 1902. Cr. I. 195/2. 566.
— 25. November 1902, Cr. I. 254/2. 569.
— 22. Jänner 1903, Cr. I. 7/3. 771.
— 31. Jänner 1903, Cr. II. 1/3. 772.
— 7. Februar 1903, Cr. I. 18/3. 775.
— 21. Februar 1903, Cr. I. 24/3. 737.
— 24. März 1903, Cr. I. 52/3. 770.
— 7. April 1903, Cr. I. 68/3. 785.
— 5. Oktober 1903, Cr. I. 187/3. 788.
— 19. November 1903, Cr. I. 218/3. 773.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 13. Februar 1900, Cr. I. 17/00. 298.
— 15. Februar 1900, Cr. I. 22/00. 263.
— 21. Februar 1900, Cr. I. 34/00. 295.
— 2. März 1900, Cr. I. 46/00. 288.
— 6. März 1900, Cr. I. 44/00. 309.
— 20. März 1900, Cr. I. 79/00. 227.
— 22. März 1900, Cr. I. 87/00. 247.
— 29. März 1900, Cr. I. 93/00. 302.
— 31. März 1900, Cr. I. 101/00. 323.
— 10. April 1900, Cr. I. 117/00. 240.

Entscheidung vom
— 13. April 1900, Cr. I. 123/00. 224.
— 19. April 1900, Cr. I. 132/00. 223.
— 24. April 1900, Cr. I. 137/00. 292.
— 28. April 1900, Cr. II. 9/00. 259.
— 30. April 1900, Cr. I. 150/00. 253.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 162/00. 212.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 171/00. 236.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 179/00. 226.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 181/00. 222.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 184/00. 248.
— 22. Mai 1900, Cr. I. 189/00. 235.
— 31. Mai 1900, Cr. I. 229/00. 344.
— 9. Juni 1900, Cr. I. 251/00. 252.
— 15. Juni 1900, Cr. I. 268/00. 406.
— 21. Juni 1900, Cr. I. 277/00. 238.
— 26. Juni 1900, Cr. I. 284, 285/00. 343.
— 19. Juli 1900, Cr. I. 359/00. 494.
— 24. Juli 1900, Cr. I. 374/00. 487.
— 26. Juli 1900, Cr. I. 306/00. 346.
— 4. August 1900, Cr. I. 426/00. 488.
— 14. August 1900, Cr. I. 461/00. 467.
— 25. August 1900, Cr. I. 489/00. 424.
— 28. August 1900, Cr. I. 517, 518/00. 418.
— 5. September 1900, Cr. I. 541/00. 342.
— 8. Jänner 1901, Cr. I. 1/1. 447.
— 10. Jänner 1901, Cr. I. 18/1. 454.
— 17. Jänner 1901, Cr. I. 80/1. 425.
— 26. Jänner 1901, Cr. I. 51/1. 708.
— 26. Jänner 1901, Cr. I. 52/3. 724.
— 29. Jänner 1901, Cr. I. 57/1. 706.
— 4. Februar 1901, Cr. I. 68/1. 707.
— 14. Februar 1901, Cr. I. 102/1. 723.
— 16. Februar 1901, Cr. I. 109/1. 705.
— 26. Februar 1901, Cr. I. 123/1. 833.
— 12. Dezember 1901, Cr. I. 1016/1. 339.
— 3. Jänner 1902, Cr. I. 5/2. 842.
— 17. Februar 1902, Cr. I. 97/2. 838.
— 24. Februar 1903, Cr. II. 84/3. 844.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 9. März 1900, Cr. I. 13/00. 687.
— 15. Juni 1900, Cr. I. 37/00. 677.
— 20. August 1900, Cr. I. 59/00. 640.
— 18. Oktober 1900, Cr. I. 78/00. 568.
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 79/00. 572.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 83/00. 570.
— 3. Dezember 1900, Cr. I. 94/00. 678.
— 28. Dezember 1900, Cr. I. 99/00. 638.
— 7. Jänner 1901, Cr. I. 100/00. 403.
— 18. Jänner 1901, Cr. I. 3/1. 601.
— 15. Februar 1901, Cr. I. 7/1. 600.
— 27. Februar 1901, Cr. I. 9/1. 608.
— 4. März 1901, Cr. I. 12/1. 609.
— 11. März 1901, Cr. I. 11/1. 610.
— 13. März 1901, Cr. I. 17/1. 571.
— 15. April 1901, Cr. I. 26/1. 594.
— 18. Juni 1901, Cr. I. 88/00. 641.
— 19. Juni 1901, Cr. I. 41/1. 599.
— 20. Oktober 1902, Cr. I. 79/2. 597.
— 15. Jänner 1903, Cr. I. 8/3. 608.
— 17. November 1903, Cr. I. 87/3. 834.
— 11. Jänner 1904, Cr. I. 1/4. 832.
— 11. Februar 1904, Cr. I. 14/4. 843.
— 25. Februar 1904, Cr. I. 18/4. 831.
— 24. März 1901, Cr. I. 27/4. 826.
— 23. April 1904, Cr.I. 31/4. 827.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 31. Dezember 1900, Cr. II 12/00. 293.
— 25. Juli 1901, Cr. II. 20/1. 741.
— 24. August 1901, Cr. I. 280/1. 345.
— 10. September 1901, Cr. I. 296/1. 348.
— 21. Jänner 1902, Cr. II. 3/2. 380.

Prag.

Entscheidung vom
— 15. Oktober 1900, Cr. I. 6/00. 371.
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 29/00. 468.
— 24. Oktober 1900, Cr. I. 10/00. 384.
— 31. Oktober 1900, Cr. I. 37/00. 375.
— 31. Oktober 1900, Cr. I. 59/00. 465.
— 16. November 1900, Cr. I. 109/00. 405.
— 13. Dezember 1900, Cr. I. 148/00. 347.
— 31. Dezember 1900, Cr. I. 237/00. 429.
— 30. Jänner 1901, Cr. I. 8/1. 473.
— 6. März 1901, Cr. I. 275/1. 407.
— 13. März 1901, Cr. I. 254/1. 378.
— 13. März 1901, Cr. I. 317/1. 385.
— 10. Mai 1901, Cr. II. 427/1. 376.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 553/1. 364.
— 17. Mai 1901, Cr. II. 455/1. 426.
— 22. Mai 1901, Cr. II. 477/1. 349.
— 24. Mai 1901, Cr. II. 485/1. 399.
— 7. Juni 1901, Cr. I. 680/1. 392.
— 18. Juni 1901, Cr. I. 734/1. 461.
— 12. September 1901, Cr. II. 1010/1. 386.
— 23. Dezember 1901, Cr. II. 1532/1. 393.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 13/2. 456.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 29/2. 455.
— 21. Jänner 1902, Cr. I. 56/2. 443.
— 20. Februar 1902, Cr. I. 117/2. 457.
— 27. Februar 1902, Cr. I. 144/2. 444.
— 23. April 1902, Cr. I. 248/2. 499.
— 29. April 1902, Cr. I. 249/2. 560.
— 9. Mai 1902, Cr. I. 277/2. 624.
— 24. Juni 1902, Cr. III. 930/2. 524.
— 14. August 1902, Cr. I. 496/2. 501.
— 23. August 1902, Cr. I. 473/2. 500.
— 9. September 1902, Cr. II. 995/1. 409.
— 27. November 1902, Cr. II. 1318/2. 543.
— 10. März 1903, Cr. I. 266/3. 690.
— 26. Februar 1904, Cr. IV. 148/4 bis 149/4. 835.
— 22. März 1904, Cr. IV. 291/4. 793.
— 28. März 1904, Cr. I. 261/4. 840.
— 26. März 1904, Cr. I. 268/4. 795.
— 13. April 1904, Cr. I. 301/4. 796.
— 30. April 1904, Cr. I. 375/4. 789.
— 24. Mai 1904, Cr. IV. 539/4. 792.
— 9. Juni 1904, Cr. IV. 622—632/4. 794.

Reichenberg.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Cr. I. 44/98. 80.
— 26. August 1898, Cr. I. 55/98. 27.
— 24. Oktober 1898, Cr. I. 113/98. 12.
— 12. November 1898, Cr. II. 9/98. 51.
— 22. November 1898, Cr. II. 10./98. 23.
— 23. November 1898, Cr. I. 135/98. 4.
— 16. Dezember 1898, Cr. I. 152/98. 24.
— 16. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 81.
— 20. Februar 1899, Cr. I. 58/99. 53.
— 29. März 1899, Cr. I. 86/99. 310.

Entscheidung vom
— 12. April 1899, Cr. I. 97/99. 265.
— 25. April 1899, Cr. I. 117/99. 281.
— 20. Mai 1899, Cr. II. 9/99. 272.
— 9. August 1899, Cr. I. 231/99. 127.
— 24. November 1899, Cr. I. 341/99. 297.
— 29. November 1899, Cr. I. 272/99. 324.
— 8. Jänner 1900, Cr. I. 3/00. 417.
— 2. März 1900, Cr. I. 52/00. 396.
— 2. März 1900, Cr. I. 55/00. 128.
— 18. April 1900, Cr. I. 90/00. 267.
— 14. April 1900, Cr. I. 94/00. 304.
— 19. April 1900, Cr. I. 99/00. 284.
— 2. Mai 1900, Cr. I. 109/00. 264.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 107/00. 471.
— 5. Mai 1900, Cr. I. 108/00. 305.
— 22. Juni 1900, Cr. I. 160/00. 395.
— 24. September 1900, Cr. I. 270/00. 432.
— 12. Dezember 1900, Cr. I. 354/00. 439.
— 21. Dezember 1900, Cr. I. 366/00. 466.
— 9. Jänner 1901, Cr. I. 31/1. 496.
— 21. Jänner 1901, Cr. I. 15/1. 478.
— 13. März 1901, Cr. I. 64/1. 483.
— 4. April 1901, Cr. I. 65/1. 449.
— 17. April 1901, Cr. I. 95/1. 479.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 119/1. 486.
— 28. Mai 1901, Cr. I. 137/1. 490.
— 14. August 1901, Cr. I. 213/1. 618.
— 15. August 1901, Cr. I. 211/1. 585.
— 5. September 1901, Cr. I. 235/1. 511.
— 25. September 1901. Cr. I. 249/1. 515.
— 8. Oktober 1901. Cr. I. 257/I. 521.
— 6. Oktober 1901. Cr. I. 310/1. 517.
— 23. Oktober 1901. Cr. I. 275/1. 581.
— 22. November 1901. Cr. I. 307/I. 514.
— 12. Juni 1902, Cr. I. 156/1. 505.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 5. Oktober 1900, Cr. II. 1/00. 214.
— 12. Oktober 1900, Cr. I. 4/00. 427.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 18/00. 430.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 21/00. 418.
— 31. Oktober 1900, Cr. I. 25/00. 244.
— 2. November 1900, Cr. I. 27/00. 241.
— 2. November 1900, Cr. I. 29/00. 308.
— 5. November 1900, Cr. I. 31/00. 239.
— 14. November 1900, Cr. I. 43/00. 246.
— 14. November 1900, Cr. I. 45/00. 249.
— 16. November 1900, Cr. I. 46/00. 217.
— 26. November 1900, Cr. I. 58/00. 218.
— 17. Dezember 1900, Cr. I. 99/00. 434.
— 5. Februar 1901, Cr. I. 46/1. 450.
— 29. März 1901, Cr. I. 98/1. 686.
— 10. April 1901, Cr. I. 92/1. 675.
— 15. April 1901, Cr. I. 117/1. 495.
— 26. April 1901, Cr. 127/1. 669.
— 10. Mai 1901, Cr. I. 149/1. 683.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 161/1. 763.
— 5. Juni 1901, Cr. I. 182/1. 658.
— 17. Juni 1901, Cr. I. 189/1. 656.
— 19. Juni 1901, Cr. I. 191/1. 687.
— 4. Oktober 1901, Cr. I. 286/1. 431.
— 11. Oktober 1901, Cr. I. 291/1. 894.
— 30. Oktober 1901, Cr. II. 22/1. 442.
— 19. März 1902, Cr. I. 70/2. 546.
— 12. Mai 1902, Cr. I. 126/2. 552.
— 29. August 1902, Cr. I. 307/2. 621.
— 24. Oktober 1902, Cr. I. 370/2. 605.
— 20. März 1903, Cr. I. 88/3. 697.

Entscheidung vom
— 24. März 1903, Cr. I. 93/3. 733.
— 2. Oktober 1903, Cr. I. 334/3. 676.
— 12. Oktober 1903, Cr. I. 321/3. 689.
— 16. Oktober 1903, Cr. I. 324/3. 666.
— 21. Oktober 1903, Cr. I. 335/3. 679.
— 28. Oktober 1903, Cr. I. 346/3. 664.
— 28. Oktober 1903, Cr. I. 349/3. 732.
— 2. November 1903, Cr. I. 353/3. 709.
— 16. November 1903, Cr. I. 369/3. 730.
— 18. November 1903, Cr. I. 355/3. 790.
— 2. Dezember 1903, Cr. I. 383/3. 729.
— 16. Dezember 1903, Cr. I. 402/3. 702.

Wien.

Entscheidung vom
— 14. Juli 1898, Cr. I. 8/98. 60.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 5/98. 15.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 87/98. 42.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 38/98. 26.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 91/98. 52.
— 3. August 1898, Cr. I. 120/98. 30.
— 17. August 1898, Cr. I. 142/98. 11.
— 17. August 1898, Cr. I. 194/98. 75.
— 17. August 1898, Cr. I. 195/98. 73.
— 30. August 1898, Cr. I. 125/98. 74.
— 30. August 1898, Cr. I. 170/98. 26.
— 13. September 1898, Cr. I. 333/98. 76.
— 14. September 1898, Cr. I. 682/98. 11.
— 16. September 1898, Cr. I. 360/98. 73.
— 19. September 1898, Cr. I. 521/98. 45.
— 20. September 1898, Cr. I. 304/98. 28.
— 20. September 1898, Cr. I. 366/98. 73.
— 26. September 1898, Cr. I. 379/98. 61.
— 27. September 1898, Cr. I. 406/98. 116.
— 6. Oktober 1898, Cr. I. 348/98. 26.
— 7. Oktober 1898, Cr. I. 550/98. 62.
— 10. Oktober 1898, Cr. I. 592/98. 38.
— 14. Oktober 1898, Cr. I. 670/98. 117.
— 18. Oktober 1898, Cr. I. 753/98. 34.
— 20. Oktober 1898, Cr. I. 686/98. 26.
— 28. Oktober 1898, Cr. I. 730/98. 119.
— 28. Oktober 1898, Cr. I. 863/98. 118.
— 31. Oktober 1898, Cr. I. 646/98. 73.
— 3. November 1898, Cr. I. 935/98. 18.
— 5. November 1898, Cr. I. 936/98. 106.
— 7. November 1898, Cr. I. 550/98. 11.
— 9. November 1898, Cr. I. 966/99. 50.
— 11. November 1898, Cr. I. 994/98. 58.
— 14. November 1898, Cr. I. 984/98. 26.
— 18. November 1898, Cr. I. 1062/98. 17.
— 21. November 1898, Cr. I. 1039/98. 113.
— 21. November 1898, Cr. II. 13/98. 47.
— 28. November 1898, Cr. I. 1052/98. 49.
— 24. November 1898, Cr. II. 32/98. 29.
— 25. November 1898, Cr. I. 1101/98. 72.
— 28. November 1898, Cr. I. 1192/98. 20.
— 1. Dezember 1898, Cr. I. 1174/98. 97.
— 6. Dezember 1898, Cr. I. 1186/98. 21.
— 7. Dezember 1898, Cr. III. 10/98. 96.
— 10. Dezember 1898, Cr. III. 77/98. 63.
— 14. Dezember 1898, Cr. III. 129/98. 55.
— 20. Dezember 1898, Cr. I. 1259/98. 64.
— 23. Dezember 1898, Cr. I. 1280/98. 120.
— 28. Dezember 1898, Cr. III. 208/98. 19.
— 29. Dezember 1898, Cr. II. 235/98. 22.
— 29. Dezember 1898, Cr. II. 254/98. 66.
— 30. Dezember 1898, Cr. I. 1169/98. 31.
— 30. Dezember 1898, Cr. I. 1091/98. 13.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 252/98. 73.

Entscheidung vom
— 4. Jänner 1899, Cr. I. 384/98. 70.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 258/98. 98.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 262/98. 67.
— 16. Jänner 1899, Cr. II. 77/99. 121.
— 22. Jänner 1899, Cr. I. 43/99. 107.
— 23. Jänner 1899, Cr. II. 57/99. 122.
— 27. Jänner 1899, Cr. I. 92/99. 112.
— 28. Jänner 1899, Cr. III. 128/99. 108.
— 25. September 1900, Cr. V. 941/00. 526.
— 3. Oktober 1900, Cr. III. 1880/00. 502.
— 4. Oktober 1900, Cr. VI. 943/00. 588.
— 9. Oktober 1900, Cr. V. 1021/00. 574.
— 23. Oktober 1900, Cr. V. 1041/00. 554.
— 25. Oktober 1900, Cr. VI. 1041/00. 555.
— 30. Oktober 1900, Cr. VI. 1079/00. 335.
— 31. Oktober 1900, Cr. III. 2092/00. 577.
— 7. November 1900, Cr. IV. 1700/00. 541.
— 13. November 1900, Cr. V. 1168/00. 576.
— 27. November 1900, Cr. II. 1858/00. 542.
— 27. November 1900, Cr. II. 1862/00. 522.
— 27. November 1900, Cr. V. 1205/00. 528.
— 1. Dezember 1900, Cr. IV. 1816/00. 504.
— 3. Dezember 1900, Cr. I. 480/00. 340.
— 28. Dezember 1900, Cr. VI. 1236/00. 578.
— 29. Dezember 1900, Cr. III. 2446/00. 508.
— 2. Jänner 1901, Cr. III. 2450/1. 644.
— 5. Jänner 1901, Cr. III. 2488/00. 646.
— 16. Jänner 1901, Cr. IV. 40/1. 684.
— 29. Jänner 1901, Cr. I. 39/1. 589.
— 5. Februar 1901, Cr. III. 261/1. 561.
— 6. Februar 1901, Cr. III. 215/1. 648.
— 7. Februar 1901, Cr. II. 177/1. 673.
— 14. Februar 1901, Cr. VI. 168/1. 642.
— 19. Februar 1901, Cr. V. 76/1. 655.
— 20. Februar 1901, Cr. VI. 1012/00. 580.
— 23. Februar 1901, Cr. IV. 369/1. 660.
— 27. Februar 1901, Cr. III. 423/1. 645.
— 2. März 1901, Cr. I. 187/1. 563.
— 8. März 1901, Cr. V. 101/1. 667.
— 16. März 1901, Cr. IV. 489/1. 668.
— 23. März 1901, Cr. III. 643/1. 579.
— 23. März 1901, Cr. IV. 548/1. 685.
— 1. April 1901, Cr. II. 475/1. 588.
— 2. April 1901, Cr. V. 146/1. 665.
— 15. April 1901, Cr. III. 864/1. 565.
— 23. April 1901, Cr. I. 334/1. 663.
— 24. April 1901, Cr. IV. 733/1. 662.
— 26. April 1901, Cr. V. 207/1. 698.
— 29. April 1901, Cr. VI. 457/1. 688.
— 30. April 1901, Cr. I. 389/1. 661.
— 1. Mai 1901, Cr. III. 960/1. 659.
— 10. Mai 1901, Cr. I. 891/1. 634.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 420/1. 680.
— 25. Mai 1901, Cr. III. 1100/1. 643.
— 28. Mai 1901, Cr. I. 467/1. 685.
— 28. Mai 1901, Cr. VI. 524/1. 647.
— 4. Juni 1901, Cr. V. 340/1. 649.
— 2. September 1901. Cr. I. 631/1. 584.
— 8. September 1901, Cr. V. 715/1. 575.
— 10. September 1901, Cr. V. 689/1. 583.
— 5. Oktober 1901, Cr. III. 2172/1. 586.
— 18. September 1901, Cr. IV. 1736/1. 578.
— 23. Oktober 1901, Cr. III. 2281/1. 582.
— 9. November 1901, Cr. III. 2465/1. 581.
— 7. Dezember 1901, Cr. IV. 2250/1. 617.
— 28. Jänner 1903, Cr. III. 153/3. 721.
— 26. Jänner 1903, Cr. VI. 89/3. 784.
— 3. Februar 1903, Cr. V. 46/3. 718.
— 5. Februar 1903, Cr. II. 77/3. 743.
— 14. Februar 1903, Cr. IV. 345/3. 727.
— 17. Februar 1903, Cr. V. 60/3. 753.

Entscheidung vom
— 26. Februar 1903, Cr. II. 232/3. 777.
— 16. März 1903, Cr. VI. 271/3. 712.
— 17. März 1903, Cr. I. 197/3. 710.
— 20. März 1903, Cr. V. 148/3. 742.
— 16. April 1903, Cr. II. 387/3. 751.
— 21. April 1903, Cr. I. 300/3. 739.
— 19. Mai 1903, Cr. I. 402/3. 755.
— 26. Mai 1903, Cr. V. 347/3. 752.
— 5. Juni 1903, Cr. I. 460/3. 711.
— 5. Juni 1903, Cr. V. 381/3. 747.
— 25. Juni 1903, Cr. II. 744/3. 746.
— 27. Juni 1903, Cr. III. 1222/3. 750.
— 30. Juni 1903. Cr. V. 468/3. 756.
— 17. Juli 1903, Cr. IV. 1299/3. 726.
— 30. Juli 1903, Cr. VI. 865/3. 718.
— 19. August 1903, Cr. IV. 1585/3. 731.
— 12. September 1903, Cr. III. 1754/3. 767.
— 20. Oktober 1903, Cr. II. 1172/3. 764.
— 26. Oktober 1903, Cr. VI. 1236/3. 719.
— 31. Oktober 1903, Cr. IV. 2059/3. 782.
— 31. Oktober 1903, Cr. IV. 2061/3. 784.
— 7. November 1903, Cr. IV. 2058/3. 754.
— 13. November 1903, Cr. V. 999/3. 735.
— 14. November 1903, Cr. III. 2221/3. 744.
— 11. Dezember 1903, Cr. I. 1025/3. 736.
— 2. Dezember 1903, Cr. III. 2346/3. 715.
— 7. Dezember 1903, Cr. II. 1510/3. 716.
— 17. Dezember 1903, Cr. VI. 1490/3. 714.
— 19. Dezember 1903, Cr. III. 2451/3. 717.
— 31. Dezember 1903, Cr. VI. 1533/3. 720.

Landes- als Berufungsgericht Brünn.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Bc. I. 2/98. 126.
— 3. September 1898, Cg. I. 438/98. 123.
— 5. Oktober 1898, R. I. 2/98. 125.
— 30. Dezember 1898, Cg. I. 650/98. 5.
— 11. Juli 1899, Cg. I. 170/99. 377.
— 11. November 1899, Bc. I. 6/99. 326.
— 27. September 1900, Cg. I. 241/00. 686.
— 9. April 1902, Cg. I. 105/2. 762.
— 4. Juli 1902, Cg. I. 207/2. 779.
— 26. Oktober 1902, Cg. I. 330/2. 798.
— 29. Jänner 1903, Cg. I. 10/3. 824.

Landes- als Berufungsgericht Graz.

Entscheidung vom
— 31. Dezember 1900, Cg. I. 618/00. 341.
— 1. Dezember 1902, Cg. I. 628/2. 701.
— 8. Mai 1903, R. I. 2/3. 620.
— 8. Juli 1903, Cg. I. 399/3. 596.
— 26. April 1904, R. I. 2/4. 836.

Kreis- als Berufungsgericht Leitmeritz.

Entscheidung vom
— 13. März 1901, Cg. II. 39/1. 450.
— 18. Mai 1902, Cg. II. 106/2. 549.
— 7. Oktober 1902, Bc. II. 52/2. 621.
— 21. März 1903, Cg. II. 57/3. 791.
— 21. November 1903, Cg. II. 230/3. 676.

Kreis- als Berufungsgericht Neutitschein.

Entscheidung vom
— 23. Mai 1900, Cg. I. 165/00. 259.
— 30. Juni 1900, Cg. I. 205/00. 344.
— 25. Juli 1900, Cg. I. 235/00, Cg. I. 236/00. 343.

Kreis- als Berufungsgericht Pilsen.

Entscheidung vom 31. Jänner 1901, Cg. IV. 8/1. 293.

Landes- als Berufungsgericht Prag.

Entscheidung vom
— 12. Jänner 1901, Cg. VI. 2/1. 347.
— 19. April 1901, Cg. VI. 115/1. 378.
— 19. April 1901, Cg. VI. 117/1. 385.
— 8. Juni 1901, R. VI. 3/1. 444.
— 1. Juli 1901, Cg. VI. 221/1. 392.
— 6. Jänner 1902, R. VI. 1/2. 445.
— 13. Dezember 1902, R. VI. 8/2. 543.
— 7. Juni 1904, Cg. II. 16/4. 780.

Kreis- als Berufungsgericht Reichenberg.

Entscheidung vom 17. Juni 1899, Cg. III. 177/99. 272.

Kreis- als Berufungsgericht Teschen.

Entscheidung vom 13. März 1900, Bc. II. 14/00. 333.

Landes- als Berufungsgericht Troppau.

Entscheidung vom
— 19. April 1901, Cg. II. 146/1. 475.
— 12. November 1901, R. II. 1/1. 357.

Landes- als Berufungsgericht Wien.

Entscheidung vom
— 6. August 1898, Nr. I. 351/98. 15.
— 8. April 1899, Cg. X. 123/99. 65.
— 18. April 1899, Cg. VI. 139/99. 78.
— 10. Mai 1899, Cg. VI. 190/99. 210.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 197/99. 124.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 900/99. 104.
— 2. Dezember 1899, R. VI. 12/99. 331.
— 17. Dezember 1899, Cg. VI. 440/99. 306.
— 26. Jänner 1900, R. VI. 6/00. 352.
— 21. Februar 1900, Cg. VI. 42/00. 360.
— 18. Februar 1899, Cr. III. 218/99. 57.
— 28. Februar 1899, Cr. IV. 28/99. 114.
— 2. März 1899, Cr. III. 395/99. 82.
— 7. März 1899, Cr. IV. 62/99. 109.
— 8. März 1899, Cr. III. 375/99. 110.
Entscheidung vom
— 9. März 1899, Cr. I. 302/99. 65.
— 9. März 1899, Cr. II. 284/99. 56.
— 14. März 1899, Cr. I. 265/99. 59.
— 16. März 1899, Cr. VI. 91/99. 14.
— 17. März 1899, Cr. I. 313/99. 111.
— 20. März 1899, Cr. VI. 72/99. 78.
— 20. März 1899, Cr. VI. 89/99. 115.
— 22. März 1899, Cr. III. 495/99. 16.
— 27. März 1899, Cr. II. 369/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. IV. 109/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. VI. 120/99. 25.
— 30. März 1899, Cr. I. 127/99. 11.
— 6. April 1899, Cr. VI. 144/99. 124.
— 11. April 1899, Cr. I. 414/99. 165.
— 11. April 1899, Cr. IV. 259/99. 164.
— 13. April 1899, Cr. VI. 175/99. 210.
— 18. April 1899, Cr. I. 434/99. 180.
— 18. April 1899, Cr. IV. 277/99. 176.
— 18. April 1899. Cr. IV. 301/99. 206.
— 19. April 1899, Cr. V. 977/99. 160.
— 19. April 1899, Cr. V. 178/99. 162.
— 20. April 1899, Cr. II. 516/99. 137.
— 21. April 1899, Cr. I. 441/99. 177.
— 25. April 1899, Cr. I. 464/99. 254.
— 26. April 1899, Cr. V. 199/99. 161.
— 29. April 1899, Cr. III. 734/99. 208.
— 2. Mai 1899, Cr. I. 339/99. 166.
— 3. Mai 1899, Cr. III. 748/99. 134.
— 4. Mai 1899, Cr. III. 255/99. 255.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 506/99. 187.
— 9. Mai 1899, Cr. VI. 250/99. 216.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 528/99. 253.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 529/99. 251.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 279/99. 148.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 288/99. 145.
— 17. Mai 1899, Cr. III. 888/99. 182.
— 25. Mai 1899, Cr. II. 649/99. 166.
— 27. Mai 1899, Cr. III. 912/99. 141.
— 29. Mai 1899, Cr. II. 681/99. 203.
— 2. Juni 1899, Cr. I. 593/99. 140.
— 3. Juni 1899, Cr. II. 853/99. 195.
— 5. Juni 1899, Cr. VI. 314/99. 142.
— 7. Juni 1899, Cr. III. 977/99. 139.
— 10. Juni 1899, Cr. III. 972/99. 194.
— 12. Juni 1899, Cr. VI. 370/99. 131.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 642/99. 221.
— 13. Juni 1899, Cr. IV. 580/99. 202.
— 14. Juni 1899, Cr. III. 1034/99. 250.
— 17. Juni 1899, Cr. V. 398/99. 192.
— 23. Juni 1899, Cr. VI. 402/99. 150.
— 24. Juni 1899, Cr. V. 420/99. 138.
— 25. Juni 1899, Cr. V. 441/99. 186.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 745/99. 234.
— 3. Juli 1899, Cr. VI. 404/99. 147.
— 12. Juli 1899, Cr. V. 490/99. 207.
— 13. Juli 1899, Cr. VI. 430/99. 211.
— 14. Juli 1899, Cr. IV. 702/99. 146.
— 15. Juli 1899, Cr. V. 526/99. 133.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 466/99. 149.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 473/99. 144.
— 26. Juli 1899, Cr. V. 555/99. 171.
— 31. Juli 1899. Cr. VI. 518/99. 211.
— 2. August 1899, Cr. V. 571/99. 184.
— 8. August 1899, Cr. II. 1002/99. 205.
— 10. August 1899, Cr. VI. 511/99. 143.
— 11. August 1899, Cr. IV. 827/99. 201.
— 14. August 1899, Cr. III. 550 99. 181.
— 4. September 1899, Cr. II. 1035/99. 136.
— 16. September 1899, Cr. III. 1415/99. 213.
— 21. September 1899, Cr. VI. 653/99. 232.
— 22. September 1899, Cr. V. 192/99. 160.

Entscheidung vom
— 25. September 1899, Cr. VI. 673/99. 175.
— 13. Oktober 1899, Cr. V. 786/99. 290.
— 13. Oktober 1899, Cr. V. 913/99. 322.
— 14. Oktober 1899, Cr. IV. 1156/99. 285.
— 23. Oktober 1899, Cr. II. 1347/99. 311.
— 24. Oktober 1899, Cr. I. 1126/99. 313.
— 29. Oktober 1899, Cr. III. 1971/99. 329.
— 30. Oktober 1899, Cr. VI. 793/99. 289.
— 10. November 1899, Cr. VI. 844/99. 328.
— 16. November 1899, Cr. III. 2055/99. 330.
— 22. November 1899, Cr. II. 1564/99. 331.
— 25. November 1899, Cr. IV. 1356/99. 301.
— 27. November 1899, Cr. VI. 874/99. 314.
— 27. November 1899, Cr. VI. 880/99. 338.
— 29. November 1899, Cr. VI. 904/99. 332.
— 30. November 1899, Cr. VI. 886/99. 275.
— 30. November 1899, Cr. II. 1456/99. 361.
— 5. Dezember 1899, Cr. I. 1294/99. 306.
— 13. Dezember 1899, Cr. III. 2218/99. 315.
— 19. Dezember 1899, Cr. I. 1364/99. 299.
— 20. Dezember 1899, Cr. IV. 1507/99. 312.
— 27. Dezember 1899, Cr. IV. 1501/99. 325.
— 29. Dezember 1899, Cr. VI. 959/99. 274.
— 13. Jänner 1900, Cr. III. 20/00. 423.
— 13. Jänner 1900, Cr. IV. 23/00. 420.
— 24. Jänner 1900, Cr. III. 165/00. 351.
— 25. Jänner 1900, Cr. VI. 88/00. 360.
— 26. Jänner 1900, Cr. I. 17/00. 352.
— 27. Jänner 1900, Cr. III. 142/00. 374.
— 31. Jänner 1900, Cr. I. 66/00. 435.
— 31. Jänner 1900, Cr. IV. 140/00. 367.
— 3. Februar 1900, Cr. III. 189/00. 353.
— 5. Februar 1900, Cr. II. 117/00. 401.
— 6. Februar 1900, Cr. V. 88/00. 370.
— 14. Februar 1900, Cr. IV. 286/00. 366.
— 20. Februar 1900, Cr. I. 133/00. 492.
— 21. Februar 1900, Cr. IV. 328/00. 446.
— 21. Februar 1900, Cr. III. 336/00. 404.
— 22. Februar 1900, Cr. III. 320/00. 365.
— 23. Februar 1900, Cr. I. 145/00. 419.
— 24. Februar 1900, Cr. III. 323/00. 397.
— 5. März 1900, Cr. VI. 263/00. 373.
— 7. März 1900, Cr. IV. 395/00. 452.
— 13. März 1900, Cr. IV. 181/00. 485.
— 15. März 1900, Cr. II. 407/00. 362.
— 20. März 1900, Cr. V. 200/00. 369.
— 24. März 1900, Cr. IV. 509/00. 440.
— 27. März 1900, Cr. I. 260/00. 382.
— 6. April 1900, Cr. VI. 383/00. 354.
— 19. April 1900, Cr. II. 625/00. 368.
— 8. Mai 1900, Cr. VI. 467/00. 355.
— 19. Mai 1900, Cr. III. 880/00. 358.

Entscheidung vom
— 27. Juni 1900, Cr. IV. 1089/00. 508.
— 16. Juli 1900, Cr. II. 1140/00. 633.
— 31. Juli 1900, Cr. V. 642/00. 507.
— 8. August 1900, Cr. III. 1478/00. 545.
— 8. August 1900. Cr. III. 1484/00. 632.
— 9. August 1900, Cr. VI. 748/00. 339.
— 11. August 1900, Cr. IV. 1230/00. 512.
— 18. August 1900, Cr. VI. 796/00. 537.
— 24. August 1900, Cr. V. 781/00. 590.
— 28. August 1900, Cr. V. 795/00. 622.
— 5. September 1900, Cr. IV. 1369/00. 559.
— 11. September 1900, Cr. V. 864/00. 506.
— 14. September 1900, Cr. V. 867/00. 551.
— 25. September 1900, Cr. V. 891/00. 550.
— 23. Februar 1900, Cg. VI. 49/00. 363.
— 28. Februar 1900, Cg. VI. 53/00. 401.
— 19. März 1900, Cg. VI. 68/00. 373.
— 12. April 1900, Cg. VI. 96/00. 382.
— 7. Juni 1900, R. VI. 16/00. 337.
— 9. Juni 1900, Cg. VI. 164/00. 358.
— 2. Juli 1900, Bc. VI. 29/00. 336.
— 2. September 1900, Cg. VI. 225/00. 339.
— 3. September 1900, Cg. VI. 228/00. 537.
— 19. November 1900, R. VI. 213/00. 335.
— 27. Dezember 1900, Cg. VI. 359/00. 340.
— 3. Jänner 1901, R. VI. 1/1. 578.
— 9. März 1901, R. VI. 5/1. 580.
— 23. März 1901, Cg. VI. 83/1. 563.
— 16. Oktober 1901, Cg. VI. 284/1. 573.
— 27. Februar 1903, Bc. VI. 8/3. 718.
— 24. März 1903, Cg. VI. 154/3. 777.
— 9. April 1903, Cg. VI. 197/3. 710.
— 16. April 1903, Cg. VI. 185/3. 712.
— 21. Oktober 1903, Cg. VI. 564/3. 764.
— 7. Dezember 1903, Cg. VI. 639/3. 754.

Bezirksgericht Bielitz.

Entscheidung vom 18. November 1899, C. III. 737/99. 333.

Oberlandesgericht Prag.

Entscheidung vom 23. Oktober 1901, R. III. 125/1. 348.

Oberster Gerichtshof.

Entscheidung vom 16. Mai 1900, Z. 6275. 333.

Nr. 650.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist nicht als stillschweigende Kündigung anzusehen, selbst wenn Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorausgehende Kündigung vereinbart war. (§ 77 Gew. O.)

Der Gewerbeinhaber ist nicht verpflichtet, das Arbeitsbuch auszufolgen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst wurde. (§ 80c Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 6. Oktober 1903, Cr. I, 692/3.

Der Schneider S. C. nahm im Juni 1903 den Gehilfen J. P. in seine Werkstätte gegen Stücklohn auf; dabei wurde verabredet, daß die Kündigung jederzeit stattfinden und das Arbeitsverhältnis sofort aufgelöst werden kann. Der Gehilfe J. P. hat durch fünf Tage gearbeitet; am Samstag nach der Auszahlung teilte er dem Arbeitgeber mit, daß er am Sonntag zu einer Hochzeit eingeladen sei und ersuchte, er möge ihm einen Salonanzug leihen; der Gehilfe versprach den Anzug am nächsten Montag früh zurückzustellen. Er nahm den Anzug, hat sich aber sodann beinahe vier Monate nicht sehen lassen. Am 4. Oktober 1903 erschien er bei S. C. und verlangte die Zurückstellung des Arbeitsbuches, weil er nicht länger arbeiten wolle.

J. P. behauptete bei der Verhandlung, den Schlußrock zufällig zerrissen zu haben, weshalb er ihn dem Eigentümer nicht zurückstellen konnte. Er erklärt sich bereit, den Wert des Anzuges ratenweise abzuzahlen, fordert aber die Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Der Beklagte wendete ein, daß er gegen den Kläger eine Strafanzeige wegen Veruntreuung erstattet und das Arbeitsbuch angeschlossen habe; der Kläger habe die Arbeit nicht gekündigt, sondern eigenmächtig verlassen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Parteien haben im Arbeitsvertrage die jederzeitige und sofortige Kündigung vereinbart; es war also für den Kläger überflüssig, das Arbeitsverhältnis auf 14 Tage im voraus zu kündigen. Dessen ungeachtet war der Kläger nicht berechtigt, die Arbeit ohne weiters zu verlassen; denn das gewerbliche Arbeitsverhältnis besteht in einer regelmäßigen ununterbrochenen Beschäftigung (§ 73 Gew. O.), welche im gegebenen Falle unbestimmte Zeit dauern sollte. Dieses

Verhältnis dauert solange, bis eine Kündigung erfolgt (§ 77 Gew. O.). Der Kläger hat indessen die Arbeit nicht gekündigt, sondern sie unbefugt verlassen (§ 82 lit. f, Gew. O.). Dieses Verlassen der Arbeit kann nicht als stillschweigende Kündigung gelten und ist als Übertretung der Gewerbeordnung strafbar (§ 85 Gew. O.). Der Kläger hat also das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst und kann die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht beanspruchen (§ 80c Gew. O.). Überdies unterliegt es keinem Zweifel, daß der Geklagte in dem Verhalten des Klägers eine Veruntreuung vermuten und eine Strafanzeige unter Anschluß des Arbeitsbuches machen konnte (§ 82 lit. d und § 80c Gew. O.). Da er über das Arbeitsbuch nicht mehr verfügt, kann er es auch nicht ausfolgen.

Nr. 651.

Wer die durch Genossenschaftssatzungen für Lehrlinge geforderte Vorbildung nicht ausweist, kann einen gültigen Lehrvertrag nicht abschließen. (§ 114, lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. Juli 1903, Cr. I. 514/3.

M. L. hat bei J. F. vom 5. März 1901 an durch ein Jahr als Druckerlehrling gearbeitet und monatlich den Lohn von 12 K bezogen. Laut mündlicher Verabredung sollte er nach Ablauf dieses Jahres freigesprochen werden, da er schon früher vier Jahre als Drucker gearbeitet hatte. Vom 5. März 1902 arbeitete M. L. weiter in derselben Buchdruckerei als Setzer gegen einen wöchentlichen Lohn von 20 K und zuletzt von 27 K. Als er am 9. Juli 1903 die Arbeit verließ, wurde ihm vom Buchdrucker J. F. ein Zeugnis über die Lehrzeit und Setzerarbeit im Arbeitsbuche eingetragen.

M. L. stellt sich jedoch damit nicht zufrieden und fordert:

1. die Erfüllung des Lehrvertrages durch Vorstellung des Klägers an die Genossenschaftsvorstehung zur Freisprechung und die Ausstellung eines Lehrbriefes;

2. die Zahlung des rückständigen Lohnes von 110 K.

Der Beklagte wendete ein, daß dem Kläger die durch die Genossenschaftssatzungen geforderte Vorbildung fehle, und daß er deswegen nicht freigesprochen werden könne. Der Lohn des Klägers sei vollständig bezahlt worden.

Aus den Zeugnissen des Klägers wurde festgestellt, daß er drei Volksschulklassen mit gutem Erfolge absolvierte und dann vom 2. Februar 1894 bis 2. Februar 1898 in der Papierhandlung und Druckerei des G. L. als Lehrling beschäftigt war. Der Vorsteher der Druckergenossenschaft in Krakau bestätigte als Zeuge, daß der Papierhändler G. L. nur eine Handpresse besitze und der Druckergenossenschaft nicht als Mitglied angehöre. Die Satzungen der Genossenschaft fordern ausdrücklich, daß die aufzunehmenden Druckerlehrlinge sich mit Zeugnissen der zweiten Gymnasialklasse oder der dritten Klasse einer Bürgerschule ausweisen.

Durch Vernehmung der Parteien und beeidete Aussagen des Klägers wurde als bewiesen angenommen, daß der Beklagte ihm aus dem ersten Jahre der Arbeit noch 38 K, und aus der weiteren Zeit 50 K an Lohn schuldig geblieben ist. Dieser Betrag von 88 K wurde dem Kläger zuerkannt. Mit dem weiteren Klagebegehren wurde er abgewiesen.

Gründe: Laut Vorschrift des § 98a Gew. O. darf die Dauer der Lehrzeit bei nicht fabrikmäßig betriebenen Gewerben nicht weniger als zwei Jahre betragen. Laut Vorschrift des § 114 b Gew. O. ist es Sache der Genossenschaft, über die Bedingungen für das Halten von Lehrlingen und über die Ausbildung der Lehrlinge Vorsorge zu treffen. Die Genossenschaft darf also mit behördlicher Genehmigung eine bestimmte Vorbildung verlangen.

Sowohl der Lehrherr als auch der Lehrling müssen die besondere rechtliche Fähigkeit zum Abschlusse des Lehrvertrages besitzen. Deswegen ist der Umstand, daß der Kläger durch vier Jahre bei G. L. gearbeitet hat, ganz gleichgültig; dieser Zeitraum kann in die Lehrzeit nicht eingerechnet werden, da die Firma G. L., Papierhandlung und Akzidenzdruckerei, gemäß § 98 Gew. O. den Vorschriften des § 100 Gew. O. in betreff der gewerblichen Ausbildung der Lehrlinge nicht entspricht.

Der Belangte hat zwar die Berechtigung, Lehrlinge zu halten, er muß sich jedoch beim Vertragsabschlusse den zwingenden Gesetzesvorschriften fügen. Die mündliche Verabredung vom 5. März 1901 entspricht diesen Vorschriften weder in Bezug auf die Rechtsfähigkeit des Lehrlings, noch auf die Form und den Inhalt. Der Kläger besitzt nicht die durch Satzungen der Buchdruckergenossenschaft geforderte Vorbildung und hat nicht die Fähigkeit, einen gewerblichen Lehrvertrag mit dem Buchdrucker abzuschließen. Wenn auch die persönliche Fähigkeit des Klägers nicht entgegenstünde, wäre die erwähnte Verabredung, welche die Lehrzeit gesetzwidrig auf ein Jahr festsetzt, ungültig (§ 878 a. b. G. B.). Durch diese Verabredung ist

also kein gewerbliches Lehrverhältnis entstanden, und der Kläger kann die Ausstellung des Lehrbriefes, welche nur nach ordnungsmäßiger Beendigung des Lehrverhältnisses stattfindet (§ 104 Gew. O.), nicht beanspruchen.

Nr. 652.

1. Ein Lehrvertrag wird dadurch, daß es unterlassen wurde, ihn an die Genossenschaftsvorstehung beziehungsweise an die Gemeindebehörde einzusenden, nicht ungültig. (§ 99 Gew. O., § 879 a. b. G. B.).

2. Ein Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit nicht unter allen Umständen der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters des minderjährigen Lehrlings. (§ 99 Gew. O. und § 246 a. b. G. B.)

3. Im Falle der Auflösung des Lehrvertrages aus Rücksicht auf die Gesundheit des Lehrlings hat der Lehrherr das empfangene Lehrgeld insoweit zurückzuerstatten, als er sich sonst durch Behalten desselben bereichern würde. (§ 101 Z. 2, lit. a, Gew. O. und § 1435 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 17. Oktober 1903, Cr. I, 720/3.

F. G. war durch vier Jahre als Speisenträger in verschiedenen Restaurants beschäftigt und hat aus dieser Zeit Ersparnisse von über 400 K gemacht; er hat sich jedoch zugleich eine schwere Herzkrankheit zugezogen; der Arzt verordnete ihm, die bisherige Beschäftigung aufzugeben. Er meinte, daß die Friseurarbeit weniger Anstrengung erfordere und wollte sich dem Friseurberufe widmen. Da er jedoch schon 18 Jahre alt war, war er gesonnen, einem Friseur ein größeres Lehrgeld aus seinen Ersparnissen zu geben, damit die Lehrzeit möglichst kurz bestimmt werde. Am 11. Juli 1903 schloß er mit dem Friseur J. K. einen schriftlichen Lehrvertrag ab, worin sich der Letztere verpflichtete, dem Lehrling die Beköstigung und Wohnung zu geben, ihn durch zwei Jahre im Geschäfte zu unterweisen und nach zwei Jahren freizusprechen. Der Lehrling bezahlte hingegen dem Friseur ein Lehrgeld von 180 K und verpflichtete sich, weitere 120 K nach Beendigung der Lehre zu entrichten.

Der Lehrling trat sofort in das Geschäft ein und setzte seine Tätigkeit bis zum 1. Oktober 1903 fort. Sein Herzleiden nahm jedoch während dieser Zeit zu und der Arzt erklärte ihm, daß er

sich jeder noch so leichten Anstrengung bei Lebensgefahr enthalten müsse. Infolge dessen verließ der Lehrling die Lehre.

Sein Vater legte dem Gerichte ein ärztliches Zeugnis vor, worin bestätigt wird, daß der Lehrling ohne Lebensgefahr im Lehrverhältnisse nicht verbleiben könne; außerdem meint er, daß der Lehrvertrag, welcher von einem Minderjährigen allein abgeschlossen und der Genossenschaftsvorstehung nicht vorgelegt wurde, ungültig sei. Er stellt den Klageanspruch, daß der Lehrvertrag vom 11. Juli 1903 als ungültig, beziehungsweise als aufgelöst erklärt werde und daß der Friseur dem minderjährigen Lehrling den in Empfang genommenen Betrag von 180 K mit Verzugszinsen vom Tage der Klageanbringung zurückstelle.

Der Belangte hat nicht bestritten, daß der Lehrling physisch nicht imstande sei, die Lehre fortzusetzen; er wendet jedoch ein, daß die Krankheit ein den Lehrling treffender Zufall sei und daß er nicht das Lehrgeld zurückzuerstatten habe, da es vertragsmäßig schon zahlbar war und wirklich bezahlt wurde. Er habe seine vertragsmäßigen Pflichten erfüllt, womit nicht nur eine große Mühewaltung, sondern auch bare Auslagen verbunden waren; er sei bereit, sie weiter zu erfüllen.

Das Gewerbegericht hat den Lehrvertrag als aufgelöst erklärt und den Belangten verurteilt, dem Lehrling einen Teilbetrag der eingeklagten Forderung von 89 K 80 h samt Nebengebühren zu bezahlen.

Gründe: Der von den Parteien am 11. Juli 1903 abgeschlossene Lehrvertrag kann nicht als ungültig angesehen werden, denn:

a) einen solchen Vertrag kann der Minderjährige allein abschließen, insofern er seinem Vater dadurch keine Lasten auferlegt (§ 246 a. b. G. B.); auch im § 99 Gew. O. wird zum Abschluß die Mitwirkung eines Vertreters des minderjährigen Lehrlings nicht unbedingt gefordert;

b) die Nichtvorlegung des Lehrvertrages an die Genossenschaftsvorstehung ist eine Übertretung der Gewerbeordnung, welche die Bestrafung des Lehrherrn, aber nicht die Ungültigkeit des Vertrages zur Folge haben kann (§ 99 Gew. O., § 879 a. b. G. B.);

Da jedoch zweifellos feststeht, daß der Lehrling ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnisse nicht verbleiben kann, wurde der Lehrvertrag gemäß § 101, Z. 2, lit. a Gew. O. als aufgelöst erklärt.

Die rechtlichen Folgen dieser Auflösung werden in der Gewerbeordnung nicht bestimmt; es kommen also die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zur Anwendung.

Vor allem muß hervorgehoben werden, daß die Auflösung des Lehrvertrages vom Lehrling nicht verschuldet wurde; die schwere Krankheit ist ein Zufall, welcher den Lehrling getroffen hat und welcher ihn unfähig macht, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Die Vorschriften des § 1155 a. b. G. B. und des § 83 Gew. O., welche den Arbeitgeber für einen Zufall, der sich in seiner Person ereignet hat, ausnahmsweise verantwortlich machen, kann nicht rechtsähnlich auf Fälle angewendet werden, wo der Zufall den Arbeitnehmer trifft. In der Regel verantwortet jeder nur böse Absicht, ein Versehen oder eine schuldbare Unwissenheit (§§ 1294 und 1295 a. b. G. B.). Den Kläger trifft also im gegebenen Falle kein Verschulden.

Er hatte jedoch am 11. Juli 1903 dem Belangten den Betrag von 180 K eingehändigt und zwar in der von beiden Parteien ausgedrückten Voraussetzung, daß der Beklagte ihm längere Zeit hindurch Kost und Wohnung verabreichen und ihn im Friseurgewerbe unterweisen wird; diese Voraussetzung ist durch Zufall weggefallen und es hat dadurch auch der rechtliche Grund aufgehört, den ganzen vom Kläger empfangenen Geldbetrag zu behalten (§ 1435 a. b. G. B.). Der Beklagte als redlicher Besitzer muß ihn in dem Maße zurückstellen (§§ 1437 und 330 a. b. G. B.), als er sonst bereichert wäre. Deswegen wurde dem Beklagten für Verpflegung und Mühewaltung bei Unterweisung des Klägers durch 82 Tage gemäß § 273 Z. P. O. der Betrag von 90 K 20 h als ausreichend zuerkannt und der Überschuß des geleisteten Lehrgeldes dem Kläger zugesprochen.

Nr. 653.

Zur Gültigkeit des Lehrvertrages mit einem minderjährigen Lehrling ist die Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters nur dann erforderlich, wenn dem Minderjährigen vermögensrechtliche durch seinen Fleiß nicht gedeckte Leistungen auferlegt werden (§ 99 Gew. O., § 246 a. b. G. B.), oder wenn der Vertreter selbst solche Leistungen übernehmen soll. (§ 1347 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 31. Juli 1903, Cr. II, 496/3.

Der Vater des Klägers behauptet, daß sein Sohn, welcher 15 Jahre alt ist, ohne sein Wissen und Einverständnis am 26. April

1903 mit dem beklagten Malermeister einen Lehrvertrag auf drei Jahre abgeschlossen hat. Da er damit nicht einverstanden ist, verlangt er die sofortige Auflösung des ungültigen Lehrvertrages und die Ausfolgung des Arbeitsbuches seines Sohnes.

Der Beklagte gab an:

1. daß er den Lehrvertrag zwar mit dem minderjährigen Kläger allein geschlossen habe, doch habe dieser ihm das mit Einverständnis des Vaters übernommene Arbeitsbuch eingehändigt;

2. der Lehrling sei öfters von der Mutter und der Großmutter besucht worden, der Vater habe also vom Aufenthalte des Sohnes und vom Lehrvertrage Kenntnis haben müssen. Während der Probezeit habe er den Sohn nicht zurückberufen.

3. Im abgeschlossenen Lehrvertrage werden nur die Pflichten und Rechte des Lehrlings und des Meisters bestimmt; dem Vater werden keine Verpflichtungen auferlegt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den übereinstimmenden Angaben beider Parteien ergibt sich, daß der Beklagte den Lehrvertrag nur mit dem minderjährigen Kläger allein geschlossen hatte. Dessen ungeachtet wurde das stillschweigende Einverständnis des Vaters als erwiesen angenommen (§ 863 a. b. G. B.), denn:

a) aus dem Arbeitsbuche des Klägers ist zu entnehmen, daß es ihm auf Verlangen des Vaters ausgefolgt wurde;

b) der Vater hat während der im § 99a Gew. O. bestimmten Probezeit und auch zwei Monate später den Sohn nicht zurückgerufen, obwohl er durch die Mutter und Großmutter vom Aufenthalte des Sohnes und seiner Verwendung zweifellos unterrichtet war.

Selbst wenn aber der 15jährige Sohn ohne Zustimmung des Vaters in die Lehre eingetreten wäre, wäre das Klagebegehren unbegründet. In der Regel hängt zwar die Gültigkeit eines vom Minderjährigen eingegangenen ihn belastenden Vertrages von der Einwilligung des Vaters oder des Vormundes (§ 865 a. b. G. B.) ab; für die Dienstverträge (im umfassendsten Sinne des Wortes) ist jedoch eine Ausnahme getroffen worden (§§ 152 und 246 a. b. G. B.); der Minderjährige kann diese Verträge allein ohne Einwilligung des Vertreters gültig eingehen; der § 99, Z. 3 Gew. O. fordert auch nicht die Mitwirkung, sondern nur die Angabe des Namens des gesetzlichen Vertreters im Vertrage. Ausnahmsweise könnte allerdings der Minderjährige aus wichtigen Ursachen zurückgerufen werden.

Zur Gültigkeit des Lehrvertrages wäre die Mitwirkung des Vaters beziehungsweise des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen auch dann notwendig, wenn dem Vater vermögensrechtliche Leistungen für den Lehrling oder den Lehrherrn (§ 1347 a. b. G. B.), beziehungsweise dem Minderjährigen solche, durch seinen Fleiß nicht gedeckte Leistungen (§ 246 a. b. G. B., § 99, Z. 6 Gew. O.) auferlegt werden sollten.

Im gegebenen Streitfalle wurden keine Ursachen der Zurückrufung des Lehrlings geltend gemacht und durch den Lehrvertrag dem Vater keine Lasten auferlegt.

Nr. 654.

Die Zession der fälligen Lohnforderung ist zulässig und die Zahlung infolge Anweisung des Arbeiters ist als Barzahlung zu betrachten. (§ 5 Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, §§ 1408 und 1394 a. b. G. B., § 78 Gew. O.)

Wenn nach Ablauf der Kündigungsfrist eine vorher begonnene Akkordarbeit beendet wird, gestattet dies nicht darauf zu schließen, daß der Arbeitsvertrag erneuert wurde. (§ 77 Gew. O. § 803 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 22. August 1901, Cr. I, 1311/1.

Der Schneidergehilfe H. Z. klagte den Schneider J. U. auf Zahlung:

1. einer restlichen Lohnforderung von 18 K 52 h, und

2. einer Entschädigung von 36 K für unbegründete Entlassung ohne 14 tägige Kündigung.

Durch Vernehmung der Zeugen und Parteien wurde festgestellt, daß der Kläger vom 1. Mai 1901 an beim Beklagten gearbeitet, und eine Entlohnung vom Stücke bezogen hat. Am 22. Juli 1901 kündigte ihm der Belangte die Arbeit auf 14 Tage; am 5. August hatte der Kläger einen in Arbeit übernommenen Anzug noch nicht fertiggestellt und daran noch bis zum 7. August zu arbeiten. An diesem Tage ersuchte er den Belangten, er möge ihm erlauben, in der Werkstätte einen Anzug für sich anzufertigen. Der Belangte willigte ein und folgte am 9. August dem Kläger das Arbeitsbuch aus. Der Kläger wollte es nicht annehmen, da er meinte, daß durch Ablauf der

14 tägigen Kündigungsfrist und Fortsetzung der Arbeit die Kündigung wirkungslos geworden sei und das Arbeitsverhältnis weiter bestehe.

Am 3. August rechnete der Kläger mit dem Belangten ab, dabei ergab sich für ihn eine Forderung von zirka 30 K; er nahm damals nur 11 K 50 h entgegen und ersuchte den Belangten, den Betrag von 18 K 52 h dem Kaufmann B. S. für die vom Kläger bezogenen Tuchwaren zu bezahlen, was auch geschah; nun will er sich jedoch den Lohnabzug nicht gefallen lassen, weil er noch vor Begleichung der Forderung des B. S. dem Beklagten erklärte, er brauche das Geld und werde die Forderung von 18 K 52 h später aus Eigenem bezahlen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Vorschriften der §§ 78 bis 78 d Gew. O. fordern die Barzahlung der Löhne und schließen die Kompensation der Forderungen des Gewerbeinhabers und gewisser ihm nahestehender Personen mit der Lohnforderung aus; sie begrenzen jedoch nicht das Recht des Arbeiters, über den fälligen Lohn zu disponieren. Der Kläger hat den Kaufmann B. S. an den Belangten als seinen Lohnschuldner angewiesen; dieser nahm die Anweisung an und hat die Forderung des Kaufmanns beglichen (§§ 1408 und 1394 a. b. G. B.). Es existiert keine Vorschrift, welche die Zession des fälligen Lohnes verbietet (arg. a contr. § 5, Gesetz vom 29. April 1873, Nr. 68 R. G. B.); der Belangte war nach Bekanntmachung des Übernehmers nicht berechtigt, die zedierte Forderung an den Kläger zu zahlen (§ 1396 a. b. G. B.) und hat durch Zahlung an den Assignatar im baren Gelde seine Verbindlichkeit erfüllt (§ 1412 a. b. G. B.).

Der Zeuge hat ausgesagt, daß der Belangte am 22. Juli dem Kläger die Arbeit auf 14 Tage gekündigt hat. Die Kündigungsfrist ist am 5. August l. J. abgelaufen; das Arbeitsverhältnis war jedoch noch nicht aufgelöst, weil der Kläger, welcher vom Stücke entlohnt wurde, noch zwei Tage an dem in Arbeit übernommenen Anzug arbeiten mußte. Da der Kläger trotz Ablaufs der Kündigungsfrist nicht berechtigt war, auszutreten (§ 77 Gew. O.), kann aus dieser Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Erneuerung desselben nicht geschlossen werden.

Dasselbe gilt von den anderen, oben angeführten Tatsachen. Nach Beendigung der übernommenen Arbeit hat der Belangte nur aus Gefälligkeit dem Kläger erlaubt, in seiner Werkstätte einen Anzug für sich selbst zu machen; das Arbeitsbuch hat er nicht ausgefolgt, weil der Kläger in der Werkstätte anwesend war und die Ausfolgung nicht forderte. Die Pflicht zur Aushändigung des Arbeitsbuches besteht zwar auch ohne Aufforderung des Arbeiters (§ 80 c Gew. O.); die

Nichterfüllung derselben zieht jedoch nur die im § 80 g Gew. O. erwähnten Folgen nach sich und bewirkt nicht das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses von Rechts wegen. Das letztere haben beide Parteien stillschweigend ausgeschlossen, da der Kläger nach Ablauf der Kündigungsfrist und Beendigung der Arbeit am 7. August l. J. für den Belangten gar nichts gearbeitet und der Belangte die Arbeit nicht gefordert hat (§ 863 a. b. G. B.).

Nr. 655.

Die Vereinbarung, der Gewerbeinhaber soll berechtigt sein, den Arbeiter zu entlassen, „wenn etwas vorkommt", ist ohne rechtliche Wirkung. Die Entlassungsgründe des § 82 Gew. O. können nicht erweitert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Februar 1901, Cr V, 76/1.

Kläger Josef P. wurde am 4. Februar 1901 als Fenster- und Zimmerputzer mit einem Wochenlohne von 20 K vom Beklagten Albert L. aufgenommen und am selben Tage abends wieder entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist mit 40 K begehrt.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß er dem Kläger bei der Aufnahme gesagt habe, wenn etwas vorkommt, werde Kläger entlassen; tatsächlich habe sich eine Partei am selben Tage wegen schlechten Putzens beschwert, außerdem sei Kläger abends betrunken nach Hause gekommen und deshalb entlassen worden. Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Eine ausdrückliche Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigung wurde laut Angabe des Beklagten nicht getroffen. Der Vorhalt, daß der Kläger entlassen werde, wenn etwas vorkomme, ist nicht als gleichbedeutend anzusehen, da derselbe zu allgemein und vieldeutig lautet, insbesondere nicht gesagt erscheint, welches Vorkommnis als Entlassungsgrund angesehen wird und nicht ausgeschlossen erscheint, daß trotz eines sich ergebenden Anstandes eine Kündigungsfrist einzuhalten wäre. Daß der Kläger während der Arbeitszeit betrunken gewesen sei, ist nicht erwiesen und wird vom Zeugen Hermann B. auch in Abrede gestellt; es bleibt sohin bloß der Vorwurf der schleuderhaften Arbeit übrig, da tatsächlich von Seite der Parteien Klagen wegen schlechten Putzens einliefen. Eine mangelhafte Arbeitsleistung kann bei der kurzen Verwendungsdauer des Klägers

nicht als Grund der Entlassung ohne Kündigung geltend gemacht werden, da nur eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten die sofortige Entlassung rechtfertigt (§ 82, lit. f Gew. O,) und somit der gesetzliche Tatbestand mangelt. Eine Ausdehnung der Entlassungsgründe über die im § 82 Gew. O. aufgezählten Fälle ist nach dem Gesetze nicht zulässig und demnach der Kläger berechtigt, bei Abgang einer Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigungsfrist, die Vergütung für die 14 tägige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen (§§ 77 und 84 Gew. O.).

Nr. 656.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn eine Arbeit nur durch zwei Arbeiter verrichtet werden kann, der Unternehmer jedoch einen zweiten Arbeiter nicht beizustellen in der Lage ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 17. Juni 1901, Cr. I. 189/1.

Der Kläger L. B. beanspruchte vom Beklagten D. A. mit Klage die Bezahlung der Lohnentschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist, weil er als Akkordarbeiter am 13. Juni 1901 ohne Kündigung grundlos entlassen wurde. Er war nämlich bei dem Beklagten, welcher gewerbemäßig die Reinigung von Teichen im Akkordlohne besorgte, in regelmäßiger Beschäftigung, arbeitete mit einem zweiten Manne derart zusammen, daß beide den Schlamm auf einen Wagen verluden, den letzteren aus dem Teiche herausbeförderten und dann abluden. Als am obigen Tage sein Partner plötzlich von der Arbeit wegblieb, erklärte der Beklagte dem Kläger, daß er infolge des Wegbleibens des Mitarbeiters auch ihn nicht weiter beschäftigen könne.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des Betrages von 48 K verurteilt.

Gründe: Im Hinblicke auf die Tatsache, daß zugegebenermaßen eine Vereinbarung bezüglich einer Kündigungsfrist nicht stattgefunden hat, demnach gemäß § 77 Gew. O. eine 14 tägige Kündigungsfrist vorausgesetzt wird, stellt sich die Entlassung des Klägers als eine vorzeitige dar, zu welcher der Beklagte nur dann schreiten konnte, wenn einer der im § 82 lit. *a* bis *i* Gew. O. aufgezählten Entlassungsfälle vorlag. Daß jedoch diese Voraussetzung nicht zutraf, mußte Beklagter selbst zugeben. Der von ihm als Entlassungsgrund angeführte Umstand, daß Kläger beim plötzlichen Ausbleiben des Mitarbeiters allein nicht weiter

arbeiten konnte und daß Beklagter für den Kläger eine andere Arbeit nicht hatte, war nicht beachtlich, weil, abgesehen davon, daß dieser Grund nicht unter die Entlassungsfälle des § 82 Gew. O. eingereiht erscheint, es Sache des Beklagten war, den Kläger während des Abganges eines anderen Partners mit einer angemessenen Arbeit zu beschäftigen und für einen entsprechenden Verdienst desselben zu sorgen. Hat aber Beklagter diese Pflicht außer acht gelassen, so war gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. dem Kläger der von ihm angesprochene, rücksichtlich der Höhe unbestritten gebliebene Betrag als Lohnvergütung zuzuerkennen.

Nr. 657.

Es ist zulässig, die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses von dem Eintritt einer Bedingung (Abzahlung einer Schuld, für die sich der Arbeitgeber verbürgte oder Entlassung des Bürgen aus dem Verpflichtungsverhältnis) abhängig zu machen (§§ 72, 77 Gew. O). Vor Eintritt der Bedingung kann das Arbeitverhältnis nicht einseitig durch Kündigung des Arbeitnehmers gelöst werden (§ 897 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 2. Juli 1903, Cr. I, 475/3.

A. K. hat ungefähr $2^1/_2$ Jahre hindurch als Friseurgehülfe bei A. H. gegen einen vereinbarten Lohn von 12 K monatlich nebst Wohnung und Verköstigung gearbeitet. Anfangs April 1903 kaufte der Gehülfe im Kleidermagazine des S. M. einen Anzug um 60 K gegen monatliche Ratenzahlung von 6 K. Der Meister verpflichtete sich als Bürge und Zahler, weil sich der Gehülfe bereit erklärte, so lange bei ihm zu bleiben, bis er die Schuld vollkommen abgezahlt habe; sollte es nicht geschehen, so müsse er einen anderen Meister suchen, der die Bürgschaft übernehmen und den A. H. vollkommen entlasten würde.

Der Gehülfe hat indessen am 15. Juni 1903 dem Meister vom 1. Juli l. J. an die Arbeit gekündigt. Der Letztere nahm diese Kündigung nicht an, indem er vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Aufhebung der Bürgschaft verlangte; der Gehülfe hat aber einen anderen Bürgen nicht beschafft.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist beansprucht A. K. die sofortige Ausfolgung des Arbeitsbuches und Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

Das Begehren wurde abgewiesen

Gründe: Durch 14tägige Kündigung einer Partei wird das Arbeitsverhältnis nur in dem Falle aufgelöst, wenn über die Dauer der Arbeit andere Verabredungen nicht getroffen worden sind (§§ 72 und

77 Gew. O.). Es steht gar keine zwingende Gesetzesvorschrift im Wege, daß die Parteien nicht nur in bezug auf die Kündigungsfrist, sondern auch in bezug auf die Dauer der Arbeit Vertragsbestimmungen treffen und die gegenseitigen Rechte und Pflichten auch von der Erfüllung erlaubter und möglicher Bedingungen abhängig machen. Im gegebenen Falle hat sich der Kläger verpflichtet, so lange in der Arbeit zu bleiben, bis die vom Belangten verbürgte Schuld an S. M. vollkommen getilgt oder der Belangte auf eine andere Weise von der Bürgschaft entlastet wäre. Da nun Kläger der Bedingung, von welcher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses laut Verabredung abhängig gemacht wurde (§§ 897 und 699 a. b. G. B.) nicht nachgekommen ist, hat er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst und fehlt ihm hiemit die Berechtigung, die Rückstellung des Arbeitsbuches sowie die Ausfolgung eines Zeugnisses zu beanspruchen (§§ 80 c und 81 Gew. O.).

Nr. 658.

Die zwischen dem Unternehmer und dem Hülfsarbeiter zustande gekommene Vereinbarung, den Arbeitsvertrag noch vor Ablauf der Kündigungsfrist unter der Resolutivbedingung aufzulösen, daß der Arbeiter anderwärts Arbeit erhält, ist rechtswirksam. (§ 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. Juni 1901, Cr. I. 182/1.

Der Tischlergehilfe J. G. erhob mit Klage gegen den Tischlermeister J. St. den Anspruch auf Lohnvergütung für drei Arbeitstage im Betrage von 7 K 80 h.

Der Beklagte, bei dem er in Arbeit stand, habe ihm am Sonntag den 2. Juni 1901 mitgeteilt, er könne den Kläger mangels einer Arbeit nicht weiter beschäftigen, Kläger möge sich einen anderen Posten suchen, erhalte er jedoch keinen solchen, so könne Kläger noch durch weitere 14 Tage bei dem Beklagten arbeiten gleichzeitig habe ihm Beklagter die Adresse eines anderen Tischlermeisters übergeben, welcher einen Gehülfen suche und bei dem Kläger um Arbeit vorsprechen möge. Mit diesem Vorschlage sei Kläger einverstanden gewesen, habe jedoch, da er sich nachträglich die Sache anders überlegte, keine Arbeit gesucht und am 3. Juni 1901 seinen Klageanspruch gerichtlich geltend gemacht. Da er seit der Entlassung bis zum Tage der Verhandlung (5. Juni 1901) drei Arbeitstage versäumt habe, so begehre er den Ersatz des Lohnes für diese drei Tage im obigen Betrage.

Der Beklagte beantragte auf Grund des klägerischen, als richtig zugegebenen Vorbringens die Abweisung des eingeschränkten Klagebegehrens und fügte bei, er hätte den Kläger gemäß der getroffenen Vereinbarung ohneweiters durch weitere 14 Tage arbeiten lassen, wenn der Kläger ihm mitgeteilt haben würde, daß er keine Arbeit suchen werde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da in dem obigen Übereinkommen, betreffend die bedingsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrages gelegen war, weil ferner eine solche Vereinbarung im Hinblick auf § 72 Gew. O. zulässig erscheint, wonach die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den Gewerbetreibenden und ihren Hülfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gegebenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft ist, weil ferner nach der Gewerbeordnung ein derartiger Vertrag nicht ausdrücklich untersagt ist, und weil endlich eine sonstige, im bürgerlichen Rechte begründete Ungültigkeit des Vertrages nicht behauptet wurde, so war der Vertrag für beide Teile rechtsverbindlich. Der Kläger mußte also anderweitig Arbeit suchen und sich, wenn er keine Arbeitsgelegenheit fand, bei dem Beklagten zur Fortsetzung der Arbeit melden. Dagegen durfte er umsoweniger vom Vertrage abgehen, als sein Austritt nur ein bedingter war. Erst, wenn der Beklagte das nachträgliche Verlangen um Arbeit abgelehnt hätte, wäre Kläger berechtigt gewesen, im Grunde der §§ 77 und 84 Gew. O. Lohnvergütung zu beanspruchen. War aber der Beklagte nicht vertragsbrüchig, so trifft ihn auch keine Verpflichtung zum Schadenersatze.

Nr. 659.

Aufnahme eines Gehülfen durch die Ehegattin des Gewerbeinhabers. Undeutliche Erklärungen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Mai 1901, Cr. III. 960/1.

In der Streitsache des Friseurgehülfen Franz B. wider den Friseur Franz S. wegen 37 K 32 h führte Kläger an, er sei am 23. April 1901 von der Frau des Beklagten als dessen Bevollmächtigte für das Gewerbe ihres Gatten als Gehülfe gegen einen Monatslohn von

20 K nebst Kost und Bett aufgenommen worden mit der Bestimmung, daß er am 24. April d. J. seinen Posten anzutreten habe. Über die Kündigung ward nichts vereinbart.

Als er am 24. April 1901 zum Arbeitsantritte erschien, wurde er vom Beklagten ohne Kündigung entlassen. Er beantragte daher die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Kündigungsentschädigung im Betrage von 37 K 32 h.

Der Beklagte wendete ein, daß der Kläger gar nicht in die Arbeit aufgenommen worden sei. Beklagter habe sich die Aufnahme des Gehülfen selbst vorbehalten. Seine Frau habe daher in der städtischen Stellenvermittlung dem Kläger zur Bedingung gemacht, daß er sich zuerst beim Beklagten vorstellen müsse.

Kläger habe damals (am 23. April 1901) erklärt, er könne dies heute nicht tun, er werde morgen kommen.

Am andern Tage sei Kläger, statt, wie es sich gehört hätte, um $^1/_2$ 7 Uhr erst um 8 Uhr früh zum Beklagten gekommen; nun habe er die Aufnahme abgelehnt.

Beklagter gab als richtig zu, daß von seiner Frau als Lohnbedingnisse dem Stellenvermittler gegenüber 20 K monatlich nebst Kost und Bett angegeben wurden, sowie daß über die Kündigung nichts gesprochen wurde.

Die als Zeugin vernommene Ehegattin des Beklagten Josefa S. gab unter Eid an, ihr Mann habe zu ihr am 23. April 1901 gesagt, sie solle in die Stellenvermittlung gehen, weil sie einen Burschen brauchen; wenn einer mit dem Lohne einverstanden sei, so solle er kommen.

Zeugin ging in die städtische Stellenvermittlung beim „Wimberger“ und gab dem Stellenvermittler die Lohnbedingungen an, welche dieser auf einen Zettel aufschrieb. Später kam dann Kläger mit dem Stellenvermittler zu der Zeugin und übergab ihr sein Arbeitsbuch. Sie übernahm das Buch und sagte zum Kläger: „Sie müssen zum Herrn gehen.“

Kläger erwiderte schnippisch, er habe jetzt keine Zeit; Zeugin fragte ihn, ob er Nachmittag komme, worauf er erklärte: Nein, morgen. Zeugin sagte ihm hierauf: Also gut. kommen sie morgen. Weiter wurde zwischen ihnen nichts gesprochen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der Aussage der Zeugin Josefa S. hat das Gericht zunächst als erwiesen angenommen, daß die Genannte von

ihrem Ehegatten zur Aufnahme eines Gehülfen ermächtigt wurde, denn mit Rücksicht auf das eheliche Verhältnis der beiden, mit Rücksicht auf den Umstand, daß notorischerweise die Aufnahme von Gehülfen, zumal bei kleinen Betrieben, bald durch den das Gewerbe ausübenden Ehegatten, bald durch dessen Frau zu erfolgen pflegt, können die vom Beklagten zu seiner Frau geäußerten Worte, sie solle in die Vermittlung gehen, wenn ein Bursche mit dem Lohne einverstanden sei, solle er hereinkommen, keine andere Bedeutung haben, als daß damit die Frau des Beklagten ermächtigt wurde, einen Gehülfen für das Geschäft ihres Mannes aufzunehmen.

Zeugin S. sagte aus, daß sie die Lohnbedingungen dem Stellenvermittler angab, von dem Kläger das Arbeitsbuch in Empfang nahm, und mit ihm vereinbarte, er solle am nächsten Morgen kommen, d. h. seinen Posten antreten; auf Grund dieser Aussage wurde angenommen, daß Kläger tatsächlich von der Frau des Beklagten für des letzteren Geschäft als Gehülfe aufgenommen wurde.

Wenn Beklagter behauptet, es sei zur Bedingung gemacht worden, daß Kläger sich vorerst noch am selben Tage dem Beklagten vorstelle, so hat sich dies aus der Vernehmung der Zeugin S. nicht ergeben.

Der Kläger ist daher durch die Frau des Beklagten rechtsgültig für das Geschäft ihres Mannes als Gehülfe aufgenommen worden, wobei der 24. April 1901 als Eintrittstag vereinbart wurde.

Wenn demnach am 24. April 1901 der Beklagte den Kläger die Arbeit gar nicht antreten ließ, ohne hiebei einen der im § 82 Gew. O. normierten Entlassungsgründe geltend machen zu können, so ist dies einer grundlosen Entlassung des Klägers im Sinne des § 84 Gew. O. gleichzuachten, welche denselben, da über die Kündigung nichts vereinbart war, gemäß § 77 Gew. O. berechtigt, eine 14tägige Kündigungsentschädigung zu beanspruchen.

Der Umstand, daß Kläger am 24. April 1901 erst um 8 Uhr vormittags beim Beklagten erschien, konnte letzteren schon deshalb nicht zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigen, weil gar nicht vereinbart war, daß Kläger am 24. April 1901 schon vor 8 Uhr im Geschäfte des Beklagten zu erscheinen habe.

Mit Rücksicht hierauf und da der vom Kläger für Kost und Bett angesprochene Ersatzbetrag nach den obwaltenden Verhältnissen angemessen erscheint, war dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 660.

Die bei der Aufnahme einer Hülfsarbeiterin gemachte Einschränkung, daß die Arbeiterin in den ersten Wochen nur etwa 3 Tage beschäftigt werde, berechtigt nicht zur Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

Zur Entscheidung über Ansprüche aus einem neben dem Lohnvertrage bestehenden Leihvertrage ist das Gewerbegericht nicht zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 23. Februar 1901, Cr. IV, 369/1.

Dem Klagebegehren einer Büglerin auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Das Begehren auf Zahlung eines Betrages für Abnützung eines Bügeleisens wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen und bezüglich dieses Forderungsanspruches das Verfahren eingestellt.

Gründe: Der Beklagte behauptet, daß die Klägerin nicht dauernd in seiner Verwendung stand, nicht regelmäßig beschäftigt wurde, sondern nur von Zeit zu Zeit, wie eben Arbeit vorhanden war. Er schließt daraus, daß die Klägerin nur als Aushelferin tätig war, daher kein Recht auf die gesetzliche Kündigungsfrist hatte. Durch das tatsächliche Vorbringen, besonders das Zugeständnis des Beklagten, daß er der Klägerin bei der Aufnahme sagte, die ersten Wochen werde sie nur etwa 3 Tage beschäftigt werden, wird aber obiger Standpunkt des Beklagten nicht gerechtfertigt, im Gegenteile ergibt sich aus dieser Erklärung der Abschluß eines Arbeitsvertrages und die Zusage einer regelmäßigen, wenn auch vorläufig beschränkten gewerblichen Beschäftigung. Keineswegs könnte mit Grund gesagt werden, daß die Klägerin nur als Taglöhnerin aufgenommen sei und daher auf Kündigung keinen Anspruch habe.

Daß die Klägerin vom 5. Februar an ohne ihre Zustimmung einseitig hingehalten und nicht beschäftigt wurde, ist zugegeben, die Klägerin war daher gemäß § 82 a, lit. e Gew. O. berechtigt, das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen und Entschädigung zu begehren.

Was das weitere Begehren von 1 K 20 h als Leihgebühr anlangt, so wird diese Forderung nicht aus dem Lohnvertrage, sondern aus einem mit demselben nur in mehr oder weniger losem Zusammenhange stehenden Leihvertrage, respektive einem Innominatvertrage abgeleitet. Es mangelt daher die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, insbesondere auch im Sinne des § 4, lit. c Gew. Ger. G. Deshalb war dieses Begehren wegen Unzuständigkeit zurückzuweisen.

Nr. 661.

Die Erklärung: „Wenn Sie gute Arbeit leisten, finden Sie dauernde Beschäftigung, wenn nicht, sind wir in 8 Tagen geschiedene Leute" enthält nicht mit genügender Deutlichkeit den Ausschluß der Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. April 1901, Cr. I, 389/1.

Gegen die Klage eines Schmiedgehilfen wegen vorzeitiger Entlassung wendet der Beklagte ein, daß mit dem Kläger Ausschluß der Kündigung vereinbart worden sei. Sein Altgeselle Karl V. habe nämlich dem Kläger vorgehalten, daß er, wenn er gute Arbeit leiste, dauernde Beschäftigung finden werde, daß sie aber, wenn er keine gute Arbeit leiste, schon in 8 Tagen geschiedene Leute sein werden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Worte „wenn Sie gute Arbeit leisten so finden Sie dauernde Beschäftigung, wenn nicht, so sind wir in 8 Tagen geschiedene Leute", sprechen keineswegs mit Bestimmtheit die Absicht aus, daß im letzteren Falle eine sofortige Entlassung ohne Kündigung Platz greife; sie können vielmehr auch dahin gedeutet werden, daß in einem solchen Falle eine Auflösung des Arbeitsvertrages in gesetzlicher Weise erfolgen werde.

Nr. 662.

In der vom Arbeiter zustimmend zur Kenntnis genommenen Erklärung des Arbeitgebers: „Wenn Sie mir nicht passen, kann ich Sie weggeben, und wenn es Ihnen nicht paßt, können Sie gehen" liegt die Vereinbarung des Ausschlusses einer Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. April 1901, Cr. IV, 733/1.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Klägerin meint, es sei eine Vereinbarung über die Kündigung nicht zustande gekommen, weil das Wort „Kündigung" nicht gebraucht wurde.

Dieser Standpunkt ist aber nicht haltbar, denn nicht auf die gewählten Worte, sondern auf deren Sinn kommt es an, und da feststeht, daß die Frau des Beklagten zur Klägerin bei der Aufnahme gesagt hat, wenn sie ihr nicht passe, werde sie sie weggeben, und wenn es ihr (der Klägerin) nicht passe, könne sie auch weggehen, so kann nicht bezweifelt werden, daß diese Worte nichts anderes als den Ausschluß der Kündigungsfrist bezweckt haben.

Da die Klägerin trotzdem die Arbeit übernahm, liegt ein stillschweigendes Übereinkommen, daß die gesetzliche 14tägige Kündigung ausgeschlossen sein soll, vor, und fällt damit die Forderung der Klägerin auf Leistung einer Entschädigung weg.

Nr. 663.

Wenn bei Übergang des Gewerbebetriebes die Hülfsarbeiter ohne Änderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages mit übernommen werden, gelten die mit dem früheren Gewerbeinhaber getroffenen Abmachungen auch für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. April 1901, Cr. I, 334/1.

Kläger (Metalldreher) wurde am 24. November 1899 gegen einen Stundenlohn von 42 h und Ausschluß der Kündigung von der Metallwaren-Fabriksfirma Josef J. in die Arbeit aufgenommen. Im Jänner 1901 wurde die Fabrik von der beklagten Firma mit dem ganzen früheren Arbeitspersonale übernommen. Von der Entlohnung und Kündigung war bei der Übernahme des Personales nicht die Rede. Doch wurde den Arbeitern auch nach Übernahme der Fabrik durch die beklagte Firma derselbe Lohn wie früher ausbezahlt.

Am 4. d. M. wurde Kläger entlassen. Kläger verlangt nun die gesetzliche 14tägige Lohnentschädigung, da er mit der beklagten Firma eine Vereinbarung über die Kündigung nicht getroffen habe. Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigung mit der Firma Josef J. auch für die Beklagte Geltung habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des vorstehenden Tatbestandes gewann das Gericht die Anschauung, daß bei der angekündigten Übernahme des gesamten Arbeiterpersonales durch die beklagte Firma nach der Absicht beider Vertragsteile dem neuen Arbeitsverhältnisse dieselben Bedingungen zugrunde gelegt werden sollten, welche im Arbeitsvertrage mit der Firma J. vereinbart worden waren.

Hiefür spricht, daß man sich nicht über die Einzelheiten des Arbeitsvertrages, insbesondere auch nicht über den Lohn aussprach, und daß den Arbeitern der frühere Lohn ohne Einwendung ausbezahlt wurde.

Es liegt daher eine stillschweigende Vereinbarung der früheren Bedingungen bei Abschluß des Lohnvertrages mit dem neuen Firmainhaber vor, und hat daher der ursprünglich vereinbarte Ausschluß der gegenseitigen Kündigung auch für das neue Vertragsverhältnis Geltung.

Nr. 664.

Bei Übertragung eines Gewerbeetablissements durch Akte unter Lebenden tritt der Übernehmer nicht schon kraft des Gesetzes in das zwischen dem Abtretenden und dessen Hülfspersonale bestehende Dienstverhältnis ein (§ 56, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 28. Oktober 1903, Cr. I, 346/3.

Die Klage des Kutschers W. H. gegen J. S., Inhaber eines Kanalräumergewerbes, auf Bezahlung der Lohnvergütung, der Provision und Ersatz von Barauslagen wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Vorbringens beider Streitteile im Zusammenhange mit der Aussage der Zeugin J. L. wurde als festgestellt angenommen, daß die letztere das von ihr auf eigene Rechnung, jedoch unter dem Namen des Konzessionsinhabers O. R. betriebene Kanalräumergewerbe am 25. Oktober 1903 an ihren Sohn, den Beklagten J. L. übertragen habe, daß der Kläger sowohl bei O. R., als auch bei J. L. in diesem Gewerbe als Kutscher in Stellung war, daß jedoch der Beklagte dem Kläger bei der Übernahme des bezeichneten Gewerbes erklärte, er könne ihn wegen erwiesener Unredlichkeit nicht mit in den Dienst übernehmen.

Auf Grund dieses Tatbestandes vermeint nun Kläger berechtigt zu sein, gegen den Beklagten den Anspruch auf Lohnvergütung wegen Kündigungsentganges, Bezahlung der ihm gegen J. L. zustehenden Provision und Ersatz des für dieselbe gemachten Baraufwandes stellen zu können. Gegen die auf urteilsmäßige Feststellung dieser Ansprüche gerichtete Klage erhob Beklagter die Einwendung des Mangels der passiven Klagslegitimation.

Diese Einwendung muß als begründet erachtet werden.

Zunächst steht die Rechtsfrage zur Lösung, ob durch die Abtretung eines Gewerbes der Rechtsnachfolger verpflichtet ist, in das zwischen dem abtretenden Gewerbeinhaber und dessen Hülfspersonale bestehende Dienstverhältnis kraft des Gesetzes einzutreten, wenn, wie vorliegend, in dem bezüglichen Abtretungsvertrage der Rechtsnachfolger eine Verpflichtung hiezu nicht auf sich genommen hat.

Da das Recht zum Betriebe eines Gewerbes unlösbar an das Subjekt gebunden ist, Rechte aber, die der Person ankleben, folglich mit ihr erlöschen, nicht abgetreten werden können (§ 1393 a. b. G. B.), da also ein Gewerbe nicht zum Vermögensobjekte gemacht und deshalb auch nicht übertragen werden kann, und weil demnach unter dem landläufigen Begriffe des Verkaufes eines Gewerbes nur die Übertragung des Gewerbeetablissements, des Rufes, des Kundenkreises, der Geschäftsrequisiten usw. verstanden werden kann

(§ 56 Gew. O.), so muß das von J. L. ausgeübte Gewerberecht, wenn sie dasselbe überhaupt legal besessen hätte, durch ihren Verzicht auf dessen Ausübung zugunsten des Beklagten als erloschen angesehen werden. Weil nach § 56, Abs. 2 Gew. O. eine neue Anmeldung stattzufinden hat, wenn ein Gewerbeetablissement durch Akte unter Lebenden auf einen Anderen übertragen wird, und es einer neuen Konzession bedarf, wenn das Gewerbe ein konzessioniertes ist, so folgt daraus, daß der Beklagte das Kanalräumergewerbe nicht als Rechtsnachfolger der J. L., sondern für den Fall der Erlangung der bis nun noch nicht erteilten Konzession, auf Grund eines originären Rechtstitels ausüben wird. Von diesem Gesichtspunkte aus konnte also ein Übergang des zwischen J. L. und dem Kläger bestandenen Dienstverhältnisses auf den Beklagten nicht erfolgen. Es fragt sich nun, ob etwa durch die Übertragung des Gewerbeetablissements das in Rede stehende Dienstverhältnis rechtlich an den Beklagten als den Übernehmer des Etablissements übergegangen ist?

Aber auch diese Frage muß verneint werden, denn nach § 311 a. b. G. B. können nur körperliche und unkörperliche Sachen, welche ein Gegenstand des rechtlichen Verkehres sind, in Besitz genommen werden; dagegen können die aus dem Dienstvertrage resultierenden Rechte des Dienstgebers und des Dienstnehmers, weil allein der Person der Vertrags-Kontrahenten anhaftend, nicht Gegenstand des Besitzes sein, können also auch nicht abgetreten werden.

Kläger konnte daher wegen Entganges der Kündigungsfrist nur gegen J. L. infolge Aufgebens des Gewerbes nach § 83 Gew. O. Schadloshaltung, nicht aber gegen den Beklagten nach § 84 Gew. O. Lohnvergütung beanspruchen, sowie ihm auch nur gegen die erstere der Anspruch auf Ersatz von Barauslagen und Bezahlung der Provision für geleistete Dienste zusteht.

Nr. 665.

Stillschweigendes Zugrundelegen der dem Arbeiter bekannten Bestimmungen der Arbeitsordnung bei Abschluß des Arbeitsvertrages.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 2. April 1901, Cr. V, 146/1.

Gegen den Anspruch eines Zimmergehilfen auf Kündigungsentschädigung macht der Beklagte geltend, daß der Kläger schon durch mehrere Jahre mit Unterbrechungen bei ihm in Arbeit stand, daß ihm die Arbeitsordnung wohlbekannt ist, wonach das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann und daß er wiederholt, zuletzt im vorigen Jahre Erklärungen dieses Inhaltes unterschrieben hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger gibt zu, die beim Beklagten bestehende Arbeitsordnung zu kennen und auch zum Zeichen seines Einverständnisses das letztemal im vorigen Jahre unterschrieben zu haben: es ist demnach bei der bereits mehrjährigen Beschäftigung des Klägers im Geschäfte des Beklagten anzunehmen, daß auch bei der letzten Aufnahme des Klägers im März l. J. der Kläger mit der ihm bereits bekannten Arbeitsordnung einverstanden und eine neuerliche Verlautbarung diesbezüglich entbehrlich war. Demgemäß konnte der Kläger auch ohne Kündigung sofort entlassen werden.

Nr. 666.

Stillschweigende Vereinbarung des Kündigungsausschlusses durch Hinweis auf die bei einem anderen Bau desselben Baumeisters vom Arbeiter unterfertigte Erklärung über den Ausschluß der Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Oktober 1903, Cr. I, 324/3.

Die Klage des Maurers F. K. gegen den Baumeister W. P. auf Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Wie auf Grund des Parteienvorbringens und des durchgeführten Zeugenbeweises als festgestellt angenommen wurde, hat der Kläger bei der Aufnahme am 21. September 1903 einen Revers, inhaltlich dessen er die Vereinbarung des gegenseitigen Kündigungsausschlusses bestätigte, unterschrieben; wegen Arbeitsmangels wurde ihm am 26. September 1903 mitgeteilt, er solle sich um eine andere Arbeit umsehen.

Der auf einem anderen Baue desselben Baumeisters angestellte Polier hieß den Kläger am 29. September 1903 in die Arbeit kommen. Dieser arbeitete dann vom 29. September bis 12. Oktober 1903 und wurde am letzteren Tage ohne Kündigung entlassen, obwohl er nicht neuerlich einen Revers des bezeichneten Inhaltes unterschrieben hatte.

Der Inhalt des früheren Reverses wurde aber zur Nebenabrede des neuen Vertragsverhältnisses dadurch gemacht, daß, als Kläger bei Beginn der Arbeit am 29. September 1903 den Polier fragte, ob er nicht unterschreiben müsse, der anwesende Bauleiter D. an den Kläger die Frage richtete, ob er schon unten (beim anderen Bau) den bewußten Zettel unterschrieben habe, der Kläger diese Frage bejahte, und daß D. darauf erwiderte, dann sei das Unterschreiben eines neuen Zettels nicht mehr notwendig. Durch diese Äußerung des den Beklagten vertretenden Bauleiters hat derselbe in unzweideutiger Weise

zu erkennen gegeben, daß dem Kläger neuerlich unter der ursprünglichen, das Kündigungsverhältnis betreffenden Vertragsbedingung die Wiederaufnahme der Arbeit gestattet werde, daß also die frühere Abmachung hierüber aufrecht bleiben solle. Wollte Kläger unter dieser Bedingung die Arbeit nicht annehmen, so war es seine Pflicht, eine diesbezügliche Gegenerklärung abzugeben. Durch die Unterlassung einer solchen Erklärung und durch die Fortsetzung der Arbeit hat er die Nebenabrede des Kündigungsausschlusses stillschweigend akzeptiert (§ 863 a. b. G. B.). Sonach konnte das Arbeitsverhältnis ebenso wie das erste ohne Kündigung jederzeit gelöst werden.

Nr. 667.

Die 14tägige Kündigungsfrist gilt mangels einer abweichenden Vereinbarung auch dann, wenn der Hilfsarbeiter (Kutscher) im Taglohne stand und das Arbeitsverhältnis in früheren Fällen ohne Kündigung gelöst wurde (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. März 1901, Cr. V, 101/1.

Gegen den Anspruch eines Kutschers auf Kündigungsentschädigung für 14 Tage machte der Beklagte geltend, daß der Kläger schon wiederholt bei ihm in Arbeit gestanden und immer ohne Kündigung ausgetreten sei. Eine Vereinbarung sei nicht getroffen worden, jedoch habe Kläger auf Kündigung keinen Anspruch, weil er im Taglohn stand und nur für die Tage gezahlt wurde, an denen gearbeitet wurde.

Der Kläger gibt an, daß er bei früheren Gelegenheiten stets mit Zustimmung des Beklagten ohne vorherige Kündigung ausgetreten sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach der übereinstimmenden Angabe beider Teile bestand keine Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigungsfrist. Der vom Beklagten geltend gemachte Umstand, daß der Kläger im Taglohn stand, ist für den Anspruch auf Kündigung nicht maßgebend, da nach dem Gesetze (§ 77 Gew. O.) keine Unterscheidung gemacht wird nach der Art der Entlohnung, ob Tag-, Wochen-, Stück- oder Akkordlohn vereinbart worden ist; vielmehr ist lediglich die Eigenschaft des Klägers als Hilfsarbeiter (§ 73 Gew. O.) für diesen Anspruch von Bedeutung. Diese Eigenschaft kann aber dem Kläger nach der Art seiner Beschäftigung als Kutscher nicht abgesprochen werden.

Nr. 668.

Der vom Arbeiter durch Täuschung herbeigeführte Irrtum des Arbeitgebers über die von diesem verlangte Empfehlung macht den Arbeitsvertrag ungültig (§ 901, 872, a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 16. März 1901, Cr. IV, 489/1.

Der Schneidermeister A. sagte dem Arbeiter St., der ihm als sehr verläßlich bekannt war, er würde einen von St. empfohlenen Arbeiter aufnehmen. St. erzählte dem Kläger, er wüßte für einen Arbeiter, der für A. geeignet wäre, einen guten Posten. Kläger stellte sich am nächsten Tage dem A. mit dem Bemerken vor, er sei von St. empfohlen. A. nahm ihn mit dem Beifügen auf, daß er anfangen könne, wenn er von St. empfohlen sei. Als A. erfuhr, daß eine Empfehlung von St. nicht vorlag, entließ er den Kläger; dessen Klage auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte gibt in Übereinstimmung mit dem Kläger zu, daß er ihn als Arbeiter aufgenommen hat. Der Beklagte gibt aber an, daß die Aufnahme nur geschah, weil der Kläger ihm sagte, er sei von St. empfohlen.

Dieses Vorgeben des Klägers gegenüber dem Beklagten ist jedoch unwahr, denn Zeuge St. hat unter Eid ausgesagt, daß er den Kläger keineswegs empfohlen, sondern ihm nur erzählt hat, wenn er jemand Geeigneten wüßte, hätte er für denselben einen guten Posten. Der Kläger aber hat sich, die Mitteilung ausnützend, als von ihm empfohlen ausgegeben. Der Kläger hat durch diese Verdrehung der Wahrheit den Beklagten getäuscht und in Irrtum geführt. Der Irrtum betrifft zwar nicht die Hauptsache, sondern nur den Beweggrund. Der Regel (§ 901 a. b. G. B.) nach bleibt ein Motivirrtum auf die Gültigkeit des Vertrages freilich ohne Einfluß. Ausnahmen von dieser Regel bestimmt das Gesetz nur für das Ehe- (§ 58 und 59 a. b. G. B.) und Erb- (§ 572) Recht. Allein aus § 872 a. b. G. B. in Verbindung mit anderen Gesetzestellen, so § 1291 und 1387 a. b. G. B. folgt, daß die Ausnahme von obiger Regel für obligatorische Rechtsverhältnisse dann Platz greift und eine relative Nichtigkeit des Vertrages zu Gefolge hat, wenn, wie im vorliegenden Falle, der Motivirrtum geradezu durch falsche Angaben der Gegenseite erzeugt wurde und ohne denselben der Vertrag überhaupt gar nicht zustandegekommen wäre.

Nr. 669.

Einem nicht von dem Unternehmer, sondern von einem Akkordanten zur Beihilfe bei Ausführung der Akkordarbeit zugezogenen Hilfsarbeiter kann von dem Unternehmer die Fortsetzung der Arbeit untersagt werden, wenn der Arbeiter wiederholt seine Pflichten vernachlässigt und außerdem durch zwei Tage unentschuldigt von der Arbeit ferne bleibt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. April 1901, Cr. 127/1.

Der Maurer A. wurde von dem Maurer B. zur Beihilfe bei dem von dem letzteren im Akkordwege übernommenen Verputzen der Fassade eines von dem Baumeister W. B. in Teplitz erbauten Wohnhauses aufgenommen und arbeitete gemeinschaftlich mit B. etwa 3 Wochen an besagter Fassade. Die von B. bezogenen wöchentlichen Lohnvorschüsse wurden zwischen ihm und A. gleichmäßig verteilt. Am Samstag den 13. April 1901 hörten beide Maurer statt um 5 Uhr schon um $^3/_4$5 Uhr nachmittags mit der Arbeit auf, weshalb der die Aufsicht über den Bau führende Polier den beiden Maurern das Unstatthafte dieses vorzeitigen Arbeitsschlusses ausstellte, weil die Handlangerinnen, welche vom Baumeister zur Verfügung gestellt werden müssen, bei dem vorzeitigen Abbrechen der Arbeit nicht beschäftigt werden können und trotzdem bezahlt werden müssen, wodurch der Baumeister einen materiellen Schaden erleide.

Als A. am 16. April 1901 einen sogenannten „Auftrag" schief ausführte, bemängelte der Polier dem Akkordanten B. diese Arbeit und verlangte die Abänderung des das Auge beleidigenden Auftrages. Dem A. selbst sagte der Polier deshalb nichts, weil nur B. als Akkordant für die richtige Ausführung der Arbeit haftbar war. Diese Ausstellung benützte A. als Anlaß, den die Fassade darstellenden dem Baumeister gehörigen Plan an sich zu nehmen und sofort die Arbeit zu verlassen, um sich bei einem Advokaten Rat zu holen. Den Plan stellte er nachmittags erst dem B. zurück, ohne jedoch an diesem und dem nächstfolgenden Tage die Arbeit wieder aufzunehmen. Als dann A. am 18. April 1901 wiederum in die Arbeit kam, wurde ihm die Fortsetzung derselben vom Polier nicht weiter gestattet. A. belangte den Baumeister auf Zahlung des Betrages von 100 K, weil er an der Fortsetzung der Akkordarbeit durch den Bestellten des W. B. grundlos verhindert wurde und weil er bei dieser Arbeit einen Lohn von 100 K hätte Verdienen können.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem durch Zeugen festgestellten Sachverhalte geht hervor, daß zwischen dem Kläger und dem Beklagten ein

Arbeitsverhältnis überhaupt nicht bestanden hat. Hieran hat auch die Tatsache nichts geändert, daß dem ohne Vorwissen des Beklagten von einem anderen Arbeiter aufgenommenen Kläger die Teilnahme an der Akkordarbeit stillschweigend gestattet wurde. Es kann jedoch dem Unternehmer die Berechtigung nicht abgesprochen werden, einen nicht von ihm, sondern von einem Akkordanten zur Beihilfe bei der Ausführung einer Akkordarbeit herangezogenen Arbeiter die Fortsetzung der Arbeit zu untersagen, wenn dieser Arbeiter, wie erwiesen, die auf dem Baue eingeführte Arbeitszeit nicht pünktlich einhält und die von dem Bestellten des Unternehmers mit Recht gemachte Ausstellung der Arbeit damit beantwortet, daß er unter Mitnahme des Planes die Arbeit verläßt und ohne weitere Entschuldigung durch zwei Tage fern bleibt, worin sowohl eine wiederholte Pflichtvernachlässigung als auch ein unbefugtes Verlassen der Arbeit gelegen ist. Dieser letztere Umstand allein schon würde dem Beklagten das Recht einräumen, den Kläger sofort aus der Arbeit wegzuschicken, selbst wenn letzterer zum Beklagten tatsächlich in einem Vertragsverhältnisse gestanden wäre. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Der Kläger könnte nur dann vom Beklagten Schadenersatz beanspruchen, wenn ihm infolge einer widerrechtlichen Handlung des Beklagten ein Schaden zugefügt worden wäre. (§ 1294 a.b.G.B.) Da jedoch der Beklagte nur von seinem Rechte innerhalb der rechtlichen Schranken Gebrauch machte, hat er den etwa dem Kläger daraus entsprungenen Nachteil nicht zu verantworten (§ 1305 a. b. G. B.), weshalb die Schadenersatzklage mangels der gesetzlichen Voraussetzung abgewiesen werden mußte.

Nr. 670.

Infolge des einem gewerblichen Hilfsarbeiter erteilten Auftrags, sich einen zweiten Gehilfen zu besorgen, entsteht ein Arbeitsvertrag zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Neuaufgenommenen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 29. Jänner 1903, Cr. 3/3.

Die Fabriksfirma A beschäftigte den Tischlergehilfen B gegen einen Taglohn von 2 K 40 h und erteilte ihm im Verlaufe des Dienstverhältnisses den Auftrag, sich einen zweiten Gehilfen zu besorgen, was B. auch tat. Die Gesellschafter der Beklagten sahen den neuaufgenommenen Gehilfen C. bei der Arbeit und hatten gegen die Höhe seines Lohnes per 2 K 20 h täglich nichts einzuwenden.

Im übrigen kümmerte sich die Firma nicht um den Neuaufgenommenen, nahm dessen Arbeitsbuch nicht in Empfang, zahlte ihm persönlich auch nie den Lohn aus, sondern gab ihn immer dem B.

und als schließlich B. wegen einer Ordnungswidrigkeit entlassen wurde, wurde gleichzeitig auch C., bezüglich dessen kein Anstand vorlag, als entlassen erklärt.

C. beanspruchte 14tägige Lohnentschädigung, nachdem zugestandenermaßen bei der Arbeitsaufnahme über die Kündigungsfrist nichts vereinbart wurde.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Verteidigung der Beklagten, sie habe den C. nicht aufgenommen, sondern er sei als ein dem B. unterstehender und von ihm aufgenommener Hilfsarbeiter anzusehen, ist unhaltbar; denn in dem zugestandenermaßen dem B. erteilten Auftrag, sich eine Hilfskraft zu verschaffen, ist eine Bevollmächtigung im Sinne des § 1002 a. b. G. B. zu erblicken, welche gemäß § 1017 a. b. G. B. zwischen Vollmachtgeber und dem dritten (C.) Rechte und Verbindlichkeiten begründet.

Die Aufnahme des C. gilt also im Namen der Beklagten geschehen, gleichviel ob sich die Verdingung in der äußeren Form der Übergabe des Arbeitsbuches abspielte oder nicht und ob ihm der Lohn persönlich oder durch einen Dritten ausbezahlt wurde, zumal der Lohn per 2 K 20 h von B. dem C. unverkürzt abgeführt wurde, von einer Unternehmerrolle des B. daher keine Rede sein kann.

Nr. 671.

In Streitsachen, welchen ein vom Gemeinschuldner nach Eröffnung des Konkurses in Ausübung der ihm von der Gläubigerschaft übertragenen Verwaltung abgeschlossenes Rechtsgeschäft zugrundeliegt, ist der Gemeinschuldner nicht als Partei, sondern als Zeuge zu vernehmen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 27. März 1903, Cr. 12/3.

Aus dem Konkursakte S. 12/2 ist festgestellt, daß über das Vermögen des A., Hunyawarenerzeugers in X. am 16. Mai 1902 der Konkurs eröffnet wurde und daß mit Beschluß der Gläubigerschaft vom 30. Mai 1902 der Fortbetrieb der Warenerzeugung für Rechnung der Konkursmasse beschlossen und der Gemeinschuldner A. mit der Beaufsichtigung der Fabrikation, Aufnahme und Entlassung der Arbeiter usw. betraut wurde.

Nach Angabe des Konkursmasseverwalters bezieht A. hiefür von der Masse einen festen Wochenlohn. Der in diesem Betriebe beschäftigt gewesene Wolfer B. belangte die Konkursmasse auf 14tägige Lohnentschädigung unter der gegnerischerseits zugegebenen Behauptung, er sei von A. am 22. September 1902 aufgenommen und am 24. März 1903 ohne Kündigung entlassen worden.

Streitig ist bloß der Umstand, ob zwischen A. und B. bei der Arbeitsaufnahme eine die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. ausschließende Vereinbarung getroffen worden ist oder nicht.

Bei Zulassung des vom Konkursmasseverwalter beantragten Beweises durch Einvernahme des A. mußte sich das Gericht zunächst schlüssig darüber werden, ob es den Kridar A. als Zeugen oder als Partei zu vernehmen habe.

Nach dem Wortlaute des § 373, Abs. 2, Z. P. O. hätte es den Anschein, als ob der Kridar in einem Prozesse der Konkursmasse stets als Partei zu vernehmen sei; dies unterliegt keinem Zweifel bezüglich der Rechtsstreite über Geschäfte, die der Gemeinschuldner vor Eröffnung des Konkurses eingegangen hat.

Im vorliegenden Falle jedoch erscheint der Gemeinschuldner als bezahlter Verwalter des zugunsten der Gläubigerschaft weiterbetriebenen Unternehmens, es ist somit der Konnex zwischen Kridavermögen und dem Gemeinschuldner gelöst und es ist letzterer gleich anderen Fabriksangestellten über die ihnen zugewiesenen Geschäfte als Zeuge und nicht als Partei zu vernehmen.

Die Klage selbst wurde abgewiesen, da auf Grund der Zeugenaussage des A. und seiner Ehegattin der Bestand der eine Kündigungsfrist ausschließenden Vereinbarung als erwiesen angenommen wurde.

Nr. 672.

Daß der vereinbarte Lohn nicht ausreicht zur Deckung der notwendigsten Bedürfnisse des Arbeiters und seiner Familie, gibt keinen Anspruch auf eine Nachzahlung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 17. Dezember 1903, Cr. 28/3.

Der Kläger (Tuchweber) hat auf Grund eines akkordierten Lohnsatzes einen Wochenlohn von 4 K 38 h erhalten und begehrt unter der Angabe, daß er zum Unterhalte für sich und seine Familie wenigstens 10 K per Woche benötige und der Geklagte verpflichtet sei, ihm mindestens einen solchen Lohn zu zahlen, von dem er sich und seine Familie notdürftig erhalten könne, die Verurteilung des Geklagten zur Ergänzung des Lohnes per 4 K 38 h auf die zum Leben notwendige Summe von 10 K im Betrage von 5 K 62 h.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat den Lohn nach dem vereinbarten Lohnsatze ausbezahlt erhalten.

Wenn nun auch dieser Lohn tatsächlich ein so geringer war, daß der Kläger mit demselben nicht einmal die notwendigsten Bedürfnisse für sich und seine Familie decken konnte, so war es doch unmöglich, den Beklagten zu einer Nachzahlung zu verhalten, weil derselbe seiner Verpflichtung aus dem Lohnvertrage vollständig nachgekommen ist, keine gesetzliche Bestimmung besteht, welche den erhobenen Anspruch des Klägers auf ein Lohnminimum begründen würde und die Vorschrift des § 1152 a. b. G. B. auf einen angemessenen Lohn nach dem klaren Wortlaute des Gesetzes nur in Ermangelung einer Vereinbarung platzzugreifen hat.

Der klägerische Anspruch mußte demnach mangels jedweder gesetzlichen Unterlage abgewiesen werden.

Nr. 673.

Die Entlassung wegen Diebstahls ist nur gerechtfertigt, wenn nicht bloß in objektiver, sondern auch in subjektiver Richtung ein Diebstahl vorliegt. (§ 82 lit. d, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Februar 1901, Cr. II, 177/1.

Dem Klagebegehren eines Vergoldergehilfen auf Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Beklagter glaubt zur Entlassung des Klägers berechtigt gewesen zu sein, weil Kläger im Laufe des Monats Dezember 1901 zwei Formen heimlich aus der Werkstätte enttragen und zu einem früheren Arbeiter Namens P. geschafft hat.

Diese Handlungsweise, welche zwar in objektiver Richtung allerdings als Übertretung des Diebstahles im Sinne der § 171 und 460 St. G. qualifiziert werden müßte, kann aber dem Kläger in subjektiver Richtung nicht als strafbare Handlung zur Last gelegt werden, weil aus den Aussagen der Zeugen P. und U. hervorgeht, daß Kläger die enttragenen Formen für das Eigentum des P. gehalten hat und sich daher die Handlung nicht als eine strafbare, sondern lediglich als eine Besitzstörung qualifiziert und somit die Voraussetzung des § 82 lit. d, Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers nicht vorhanden waren.

Nr. 674.

Auch an dritten Personen vom Hilfsarbeiter verübte kleinere Diebstähle, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig machen, begründen den Entlassungsgrund nach § 82, lit. d, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 26. Oktober 1900, Cr. I. 44/00.

Kläger, welcher von seinem Arbeitgeber entlassen wurde, weil er während des Arbeitsverhältnisses aus einem Bache Fische und

einem Hausbewohner eine Wurst entwendete, was er auch zugibt, beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Entschädigung für die entgangene Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung.

Dieses Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch die vom Kläger zugestandenen Diebstähle nicht an seinem Arbeitgeber, dem Beklagten, selbst verübt wurden und wenn sie auch Sachen von keinem hohen Werte betrafen, so machte sich doch Kläger durch deren Verübung des Vertrauens des Beklagten unwürdig, weshalb der Entlassungsgrund nach § 82, lit. d., Gew. O. vorhanden war.

Nr. 675.

Entlassung wegen Diebstahls (§ 82, lit. d, Gew. O.) Das Gericht ist an das freisprechende Erkenntnis des Strafrichters nicht gebunden. (§ 268 Z. P. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 10. April 1901, Cr. I. 92/1.

Der Fleischergehilfe A. klagt seinen Meister, der ihn wegen Entwendung von Fleisch- und Wurstwaren entließ, auf Kündigungsentschädigung.

Mit Urteil des Bezirksgerichtes Teplitz vom 2. April 1901 wurde A. von der Anklage wegen der Übertretung des Diebstahles durch Entwendung von Fleisch- und Wurstwaaren nach § 259, Z. 3, St. P. O. freigesprochen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Verhandlungsergebnisses wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger dem Beklagten in wiederholten Angriffen Fleisch- und Wurstwaren im Werte von mindestens 3 K 8 h entwendet und dem Knaben C. B. geschenkt hat, ohne daß ihm hiezu, wie er behauptete, von der Schwiegermutter des Beklagten ein Auftrag gegeben worden war. Als belanglos mußte hiebei erscheinen, daß der Kläger das entzogene Gut nicht für sich verwendete, sondern hiemit eine andere Person beschenkte. Hiedurch hat sich der Kläger mit Rücksicht auf den konstatierten Wert der gestohlenen Sachen der Übertretung des Diebstahles nach § 171 und 460 St. G. schuldig gemacht, hat also den Entlassungsgrund des § 82, lit. d, Gew. O. geschaffen. Er konnte also ohne Kündigung verabschiedet werden, da dem Beklagten nicht zugemutet werden kann, daß er einen Gehilfen, der sich durch seine unredliche Handlungsweise des Vertrauens des Beklagten verlustig gemacht hat, nach der Freilassung aus der Verwahrungshaft weiter beschäftige. Hiebei kommt bei Bestand des freien Beweiswürdigungsrechtes nicht weiter der Umstand in Frage, daß der Kläger wegen eben derselben strafbaren Handlung vom Strafrichter freigesprochen wurde.

Nr. 676.

a) Wenn einem neueingetretenen Arbeiter einzelne Stücke mißrieten, kann er nicht ohneweiters wegen Unfähigkeit zu der mit ihm vereinbarten Arbeit entlassen werden (§ 82, lit. b, Gew. O.).

b) Grobe Ehrenbeleidigung als Entlassungsgrund setzt voraus, daß die Beleidigung unmittelbar gegen eine der im § 82, lit. g, Gew. O. genannten Personen gerichtet ist; allgemein gehaltene, gegen eine bestimmte Person nicht gerichtete rüde und ungebührliche Äußerungen erschöpfen den Tatbestand dieses Entlassungsgrundes nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. Oktober 1903, Cr. I, 334/3, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 21. November 1903, Cg. II, 230/3.

Die beklagte Glasfabriksfirma wurde verurteilt, dem Glasbläser A. H. wegen vorzeitiger ungesetzlicher Entlassung Lohnvergütung zu bezahlen.

Gründe: Weil von beiden Teilen zugegeben, wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger bei der beklagten Firma gegen vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist seit 13. Oktober 1903 als Glasbläser in Akkordarbeit stand, und daß er am 17. Oktober 1903 ohne vorherige Kündigung entlassen wurde.

Die beklagte Firma versucht die Entlassung unter Hinweis auf den Umstand zu rechtfertigen, daß der Kläger zu der mit ihm vereinbarten Arbeit als unfähig befunden wurde (§ 82, lit. b, Gew. O.) und daß er durch die Äußerung, er sch .... auf die Arbeit, das Arbeitsverhältnis freiwillig gelöst habe.

Anlangend jedoch die erstere Einwendung, so vermochte das Gericht diesen Entlassungsgrund um soweniger als stichhältig anzuerkennen, als der Kläger in den ersten drei Halbschichten 13 K 70 h an Lohn für geratene Glaswalzen verdiente, worin indirekt der Beweis gelegen ist, daß der Kläger die ihm übertragenen Arbeiten zu verrichten versteht. Die allgemein in jedem Unternehmen gewonnene Erfahrung lehrt, daß der neueingestellte Arbeiter, ja selbst der geschickteste, eine längere oder kürzere Zeit braucht, um sich in die ihm fremden Betriebsverhältnisse hineinzufinden. Es ist daher unangebracht, dem Kläger wegen des Mißratens einiger Walzen den Vorwurf der gewerblichen Unfähigkeit zu machen. Bei ihm gebotener Möglichkeit sich einzuarbeiten, wäre es ihm wahrscheinlich auch gelungen, einwandfreies Glas zu erzeugen. Zu dem hat der durchgeführte Zeugenbeweis ergeben, daß auch von erfahrenen Glasbläsern erzeugte Walzen öfters zurückgestellt werden müssen. Übrigens konnte

die beklagte Firma gar nicht behaupten, daß der Mißerfolg auf die Unfähigkeit des Klägers zurückzuführen sei, da sie der Ursache des Mißlingens nicht weiter nachgegangen ist.

Endlich kommt noch zu bemerken, daß nach dem Vorbringen der beklagten Firma die Entlassung nicht aus diesem Grunde, sondern deshalb erfolgt ist, weil der Kläger durch die obenangeführte Äußerung zu erkennen gegeben habe, die Arbeit freiwillig niederlegen zu wollen. In dieser Richtung mußte sich allerdings dem Gerichte trotz Leugnens des Klägers auf Grund der vorliegenden Zeugenaussagen die Überzeugung aufdrängen, daß der Kläger, als ihn der Aufseher zum Sortieren der Glaswalzen in das Magazin rufen ließ, ohne jede erfindliche Ursache die ihm imputierte Äußerung getan hat. Allein in dieser allerdings rüden und ungebührlichen Äußerung konnte eine Willenserklärung des Klägers, die Arbeit sofort aufgeben zu wollen, nicht erkannt werden, liegt doch gerade in dem kurz darauf an den Mitinhaber der beklagten Firma gestellten Ansuchen um einen Lohnvorschuß die stillschweigende Bereitwilligkeit des Klägers, das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen. Wenn daher der Kläger, ohne über seine mit der obigen Äußerung undeutlich zum Ausdrucke gebrachte Absicht gehört worden zu sein, entlassen wurde, so behauptet wohl die beklagte Firma mit Unrecht, der Austritt des Klägers sei freiwillig erfolgt. Auch vom Gesichtspunkte des Entlassungsgrundes des § 82, lit. g, Gew. O. (grobe Ehrenbeleidigung) läßt sich die fragliche Äußerung des Klägers mit Recht nicht verwerten, denn die Beleidigung als rechtswidrige Kundgebung der Nichtanerkennung des sittlichen Wertes einer Person kann, da nur der Mensch als Träger angeborener Rechte von Natur aus den Charakter der Persönlichkeit hat, nur ein bestimmtes menschliches Individuum als Objekt treffen. Durch die ganz allgemein ohne jeden logischen Zusammenhang mit einer anderen Erklärung oder Handlung des Klägers hingeworfene Äußerung des Mißmutes können weder die Teilnehmer der beklagten Firma noch andere Personen des Unternehmens sich irgendwie an ihrer Ehre verletzt fühlen, und es hat auch tatsächlich die inkriminierte Äußerung von keiner Seite eine solche Auslegung erfahren.

Liegt sohin einerseits ein freiwilliger Rücktritt des Klägers vom Arbeitsvertrage nicht vor, und läßt sich anderseits die Entlassung des Klägers nach dem Gesetze nicht rechtfertigen, so muß der Anspruch des letzteren auf Lohnvergütung gemäß § 84 Gew. O. dem Grunde nach als zu Recht bestehend anerkannt werden.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung der beklagten Firma hat das k. k. Kreis- als Berufungsgericht in Leitmeritz unter Verweisung auf die richtigen Entscheidungsgründe des erstrichterlichen Urteiles verworfen.

Nr. 677.

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenn der Hilfsarbeiter nicht imstande ist, die vereinbarte Arbeit fehlerlos zu verrichten. (§ 82, lit. b, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Schönberg vom 15. Juni 1900, Cr. I, 37/00.

Die Klage eines entlassenen Schuhmachergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entlassung erscheint gesetzlich gerechtfertigt, weil durch die vorgelegten vom Kläger gelieferten Schuharbeiten der unzweifelhafte Beweis dafür erbracht wurde, daß der Kläger wiederholt mangelhafte Schuhmacherarbeit dem Beklagten abgeliefert hat und daß er mit Recht als zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig anzusehen ist (§ 82 lit. b, Gew. O.)

Nr. 678.

Wenn ein Gewerbeinhaber zu einer Arbeit einen Hilfsarbeiter aufnimmt, von dem er wußte, daß er für eine solche noch nicht geschult ist, so kann er ihn nicht wegen Unfähigkeit zu der vereinbarten Arbeit ohne Kündigung entlassen (§ 82, lit. b, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 3. Dezember 1900, Cr. I, 94/00.

Kläger war als Pferdewärter in dem Molkereigeschäfte der Beklagten aufgenommen und ohne Kündigung entlassen worden. Gegen die Klage wendete der Beklagte folgendes ein. Kläger sei von ihm zu den Pferden aufgenommen worden, habe sich als solcher nicht bewährt und sei deshalb entlassen worden. Beklagter habe zwar gewußt, daß Kläger vorher nur als Ochsenknecht und noch nie bei Pferden gedient habe, er habe jedoch mit dem Kläger einen Versuch machen wollen und sei der Ansicht, daß er berechtigt gewesen, ihn sofort zu entlassen, weil im herrschaftlichen Meierhofe zu W. derartig beschäftigte Taglöhner auch sofort entlassen werden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte war nicht imstande, einen der im § 82 Gew. O. angeführten gesetzlichen Gründe für die sofortige Entlassung des Klägers geltend zu machen, denn der angezogene Umstand, daß in dem Meierhofe zu W. ähnlich Beschäftigte ohne Kündigung entlassen werden, ist schon deshalb unpassend, weil landwirtschaftliche Arbeiter nach Art. V des E. G. zur Gew. O. nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes unterliegen und die weitere Einwendung des Beklagten, daß Kläger sich als Pferdeknecht nicht bewährte, keinen gesetzlichen

Entlassungsgrund bildet, weil ja Beklagter wußte, daß Kläger vorher nie bei Pferden gedient hatte und daher vorauszusehen war, daß dessen Abrichtung nicht innerhalb vier Tage geschehen konnte.

Nr. 679.

I. Aus dem einmaligen Mißlingen einer Arbeit kann nicht auf Unfähigkeit des Arbeiters geschlossen werden, wenn frühere Arbeiten zur Zufriedenheit ausgefallen sind (§ 82, lit. b, Gew. O.).

II. Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Hilfsarbeiter sich weigert, am Sonntage eine dem Arbeitgeber dringlich erscheinende Arbeit zu verrichten (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 21. Oktober 1903, Cr. I, 335/3.

Der Schneidergehilfe A. klagt auf Kündigungsentschädigung, weil er unter dem Vorwande, einen Überzieher verpfuscht zu haben, entlassen wurde.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der Lohnvergütung verurteilt.

Gründe: Beklagter meint die Entlassung deshalb rechtfertigen zu können, weil sich der Kläger zu der mit ihm vereinbarten Arbeit als unfähig erwiesen habe (§ 82, lit. b, Gew. O.). Allein Beklagter kann mit Erfolg diesen Entlassungsgrund nicht verwerten, weil der seit März 1903 bei dem Beklagten eingestellt gewesene Kläger die ihm überwiesenen Arbeiten immer zur Zufriedenheit des Beklagten ausgeführt hat, weil ferner ein einmaliges Mißlingen einer Arbeit noch nicht den Schluß auf eine dauernde Unfähigkeit des Gehilfen rechtfertigt, und weil endlich dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatzleistung für den durch Fahrlässigkeit entstandenen Schaden gegen den Hilfsarbeiter zusteht.

Schließlich verteidigt Beklagter die Rechtmäßigkeit der Entlassung damit, daß Kläger sich weigerte, am Sonntag den Überzieher auszubessern. Allein abgesehen davon, daß das Gericht auf Grund der zu Beweiszwecken erfolgten Parteienvernehmung dieses Vorbringen nicht als erwiesen angenommen hat, so konnte Kläger berechtigterweise die Vornahme der fraglichen Ausbesserung am Sonntag verweigern, ohne sich den Vorwurf des unbefugten Verlassens der Arbeit zuziehen (§ 82, lit. f, Gew. O.), weil nach Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 am Sonntag alle gewerbliche Arbeit zu ruhen hat und weil die in Frage kommende Arbeit nicht in die Kategorie jener gewerblichen Verrichtungen gehört, auf welche nach Absatz 1—5 des Artikels III l. c. das Verbot der Sonntagsarbeit sich nicht erstreckt.

Nr. 680.

Nichtbeistellung der erforderlichen Werkzeuge verpflichtet zur Entschädigung des Akkordarbeiters. (§§ 1155, 1160 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Mai 1901, Cr. I, 420/1.

In der Streitsache des Karl M. wider den Mechaniker Alois H. wegen 9 K 20 h geben beide Teile übereinstimmend an, daß der Beklagte mit dem Kläger einen Akkordlohnvertrag abschloß, demzufolge letzterer die Anfertigung von 300 Stück Nähmaschinenbestandteilen gegen einen Stücklohn von 15 kr. übernahm.

Kläger habe an jenem Akkorde durch 2 Tage und 3 Stunden gearbeitet, die Arbeit aber einstellen müssen, weil Beklagter sich weigerte, die notwendigen Werkzeuge (Zangen, Scheren etc.) beizustellen.

Beklagter gibt die Weigerung zu, bestreitet jedoch die Notwendigkeit der Verwendung der vom Kläger verlangten Werkzeuge.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des vorstehenden Tatbestandes erscheint bewiesen, daß zwischen beiden Streitteilen ein Akkordlohnvertrag über 300 Stück Nähmaschinenbestandteile abgeschlossen wurde und daß der Kläger nach einer Arbeitsdauer von 2 Tagen und 3 Stunden diese Arbeit aufgegeben hat, da ihm die Beistellung der erforderlichen Werkzeuge durch den Beklagten verweigert wurde.

Die der Verhandlung zugezogenen Beisitzer gaben auf Grund ihrer langjährigen Erfahrungen ihrer einverständlichen Ansicht dahin Ausdruck, daß der Kläger ohne die verlangten Werkzeuge nicht in der Lage gewesen wäre, die übernommene Arbeit zu bewältigen und daß anderseits dem allgemeinen Gebrauche nach, die Beistellung dieser Werkzeuge dem Arbeitgeber obliegt; der Kläger war demnach nicht nur im Sinne des § 1160 a. b. G. B. befugt, die übernommene Arbeit vor vollendetem Werke aufzugeben, sondern auch gemäß § 1155 a. b. G. B. berechtigt, eine angemessene Entschädigung vom Besteller zu fordern, da er vom letzteren nur durch dessen Schuld an der Fertigstellung verhindert, beziehungsweise überhaupt durch Zeitverlust verkürzt worden ist. Zweifellos aber ist Kläger gemäß § 1156 a. b. G. B. berechtigt, für die durch 2 Tage 3 Stunden wirklich geleistete Arbeit einen entsprechenden Lohn zu fordern und wurde im Grunde des § 273 Z. P. O. der eingeklagte Betrag als angemessen erachtet; es war daher dem Klagebegehren vollinhaltlich stattzugeben.

Nr. 681.

Der Arbeiter hat keinen Anspruch auf das Quartiergeld, wenn er das ihm zur Verfügung stehende Naturalquartier nicht benützt hat.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Juli 1903, G. Z. Cr. I, 424/3.

Ein Kesselwärtergehilfe verlangte von dem Brauereibesitzer die Bezahlung des für 7 Monate entfallenden Quartiergeldes per 42 K samt Kostenersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den Aussagen der vernommenen Zeugen lautet die von dem Oberdirektor den Delegierten der Arbeiterschaft im Jahre 1900 und 1901 gemachte Zusage in betreff des Quartieres dahin, daß nur jenen Arbeitern, für die kein Naturalquartier, beziehentlich keine Schlafstelle erübrigt, ein Anspruch auf ein monatliches Quartiergeld von 6 K zugestanden wird; der Kläger hat aber einen Anspruch auf eine Schlafstelle oder ein Quartiergeld bei seinem Eintritte und auch während seiner Arbeitsleistung nie erhoben. Zur Zeit seines Eintrittes war die Schlafstelle seines Arbeitsvorgängers S. frei und konnte von ihm bezogen werden. Es wäre daher seine Sache gewesen, sich dieserwegen zu bekümmern. Weiters steht fest, daß in dem Schlafsaale für das Personal des Kesselhauses und des Maschinenhauses 8 Betten aufgeschlagen waren, von welchen mehrere unbenützt waren, da die Verheirateten und auch andere Arbeiter lieber im eigenen Quartiere außerhalb des Fabriksraumes wohnten. Es erscheint daher das Begehren des Klägers, wenn man die Zusage des Oberdirektors auch für die nachträglich eingetretene Arbeiterschaft als bindend erachtet, ganz und gar unbegründet.

Nr. 682.

Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen durch nicht entsprechende Gewährung des zugesicherten Quartiers bei einer Arbeit auf dem Lande. (§ 82 a lit. d, Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 27. November 1903, Cr. I, 764/3.

Dem Klagebegehren eines vorzeitig ausgetretenen Arbeiters auf Zahlung der Rückfahrt vom Arbeitsort in seinen Wohnort wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den Ergebnissen der Streitverhandlung, aus den Angaben der Parteien, den Aussagen der vernommenen Zeugen und dem zur Verlesung gebrachten Schreiben des Ingenieurs N. wurde folgendes als erwiesen angenommen. Kläger wurde für einen im Badeort R. S. aufzuführenden Neubau als Maurer aufgenommen. Neben dem

Lohn sollte statt der üblichen Landzulage das Quartier (Massenquartier wie beim Militär) beigestellt werden, die Zahlung der Hinfahrt auf der Eisenbahn wurde zugesichert, die Arbeit sollte bis gegen den Monat Mai dauern; wenn Kläger bis zur Beendigung in der Arbeit bleibe, sollte er auch die Eisenbahnfahrt zurück frei haben. Der Kläger mußte die ersten zwei Nächte in einem Duschbadezimmer mit 13 anderen Arbeitern schlafen, später war er in dem sogenannten Musikprobesaal untergebracht, in dem außer ihm noch 29 andere Arbeiter ihre Schlafstätte angewiesen hatten und dort auch schliefen. Wegen Mangels an Raum konnten in dem ersteren Lokale nicht genügend Strohsäcke untergebracht werden, wodurch es kam, daß die Arbeiter aneinander gedrängt, mehrere auf einem Strohsacke, liegen mußten. Das Lokal war derart feucht, daß Tropfen an den mit Ölanstrich versehenen Wänden standen. Auch in dem zweiten Lokal waren infolge des Transportes der Strohsäcke bei strömenden Regen von dem ersten Lokal in das zweite die Strohsäcke durchnäßt; da es an Kopfpölstern fehlte, mußten die Arbeiter ihre ganz durchnäßten Arbeitskleider als Kopfpolster verwenden.

Da dem Kläger anstatt der Landzulage die Bequartierung zugesichert war, so war es Aufgabe der Beklagten, für eine angemessene, den gewöhnlichsten Anforderungen der Gesundheit entsprechende Bequartierung der Arbeiter Vorsorge zu treffen. Diesen Anforderungen ist die Beklagte nicht nachgekommen. Ein Duschbadezimmer ist schon an und für sich kein geeignetes Schlaflokal, insbesondere dann nicht, wenn es mit zu vielen Personen belegt wird. Es war ganz ungehörig, den Arbeitern zuzumuten, auf durchnäßten Strohsäcken zu schlafen.

Das Gewerbegericht hat angenommen, daß durch diese ganz unzulängliche Bequartierung des Klägers wesentliche Vertragsbestimmungen in dem mit dem Kläger abgeschlossenen Lohnvertrage verletzt wurden. Kläger war daher berechtigt, vor der Zeit aus der Arbeit zu treten (§ 82 a, lit. d Gew. O.) und von der Beklagten die ihm zugesicherte Eisenbahnrückfahrt ersetzt zu verlangen, gerade so, als wenn er bis zur Beendigung der Arbeit in R. S. geblieben wäre.

Dem Klagebegehren war daher stattzugeben und Beklagte in den Ersatz der dem Kläger erwachsenen Kosten des Streites zu verfällen.

Nr. 683.

Der Betrieb eines der Verwendung beim Gewerbe abträglichen Nebengeschäftes liegt nicht vor, falls der Hilfsarbeiter, wenn auch ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers, jedoch nur aus Gefälligkeit, unentgeltlich und bloß ein einziges Mal einem Kameraden bei Herstellung einer in sein Fach einschlägigen Arbeit außerhalb der Arbeitszeit behilflich war. (§ 82, lit. e, Gew. O.)

Einmaliges Zuspätkommen um eine Viertelstunde berechtigt nicht zur Entlassung. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 10. Mai 1901, Cr. I, 149/1.

Der Malergehilfe A. forderte im Klagewege von seinem Meister Lohnvergütung, weil er grundlos entlassen wurde; er habe nämlich auf Ersuchen eines Freundes, gleichfalls eines Malergehilfen, diesem in der Nacht vom 7. zum 8. Mai 1901 bei dem Ausmalen des Ladens des Friseurs T. in Teplitz aus bloßer Gefälligkeit und ganz unentgeltlich geholfen. Sie wollten damit dem Raseurgehilfen Fr. H., der seinen Arbeitgeber mit dem frisch ausgemalten Friseursalon überraschen wollte und daher das Ausmalen bei der Nacht veranlassen mußte, einen Freundschaftsdienst erweisen. Da diese Arbeit von 8 Uhr abends bis gegen 5 Uhr morgens währte, sei Kläger am 8. Mai 1901 früh um eine Viertelstunde zu spät in die Arbeit gekommen und habe dem Beklagten, welcher ihn hiebei betrat, den Grund seiner Verspätung mitgeteilt. Dieser habe den Kläger wegen der Pfuscharbeit und wegen des Zuspätkommens sofort entlassen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe. Nach § 82, lit. e, Gew. O. kann die vorzeitige Entlassung erfolgen, wenn der Hilfsarbeiter ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt. Dieser Entlassungsgrund hat zur wesentlichen Voraussetzung, daß die unerlaubte Nebenbeschäftigung in wiederholten, mindestens also in 2 Fällen ausgeübt wurde, da sonst nicht von dem „Betreiben" eines Nebengeschäftes gesprochen werden kann und daß die Nebenbeschäftigung die Arbeitskraft des Hilfsarbeiters bei der Verwendung im Gewerbe nachteilig beeinflußt.

Nun kann zwar nicht geleugnet werden, daß die vom Kläger vorgenommene Nebenbeschäftigung seiner Verwendung beim Gewerbe abträglich war, denn wenn der Hilfsarbeiter die ganze Nacht hindurch, ohne sich die nötige Ruhe und den erforderlichen Schlaf zu gönnen, eine Nebenbeschäftigung verrichtet und dann zu spät in die Arbeit kommt, um die letztere im Zustande körperlicher Abgespanntheit und Ermüdung in nicht zufriedenstellender Weise zu verrichten, so verletzt er das Interesse des Unternehmers, dem daran gelegen sein muß, daß der Hilfsarbeiter mit voller Arbeitskraft an die Arbeit schreite. Allein in dieser bloß ein einziges Mal und noch dazu, wie erwiesen, unentgeltlich ausgeübten Nebenbeschäftigung des Klägers kann nicht schon schlechthin das „Betreiben" eines Nebengeschäftes erblickt werden und kann Beklagter den Entlassungsgrund des § 82, lit. e, Gew. O. mit Erfolg zu seiner Rechtfertigung nicht heranziehen.

Aber auch der zweite Grund, daß der Kläger um eine Viertelstunde zu spät in die Arbeit kam, berechtigte nicht zur Entlassung, weil hierin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht erblickt werden kann, zumal nur eine, mit der Verpflichtung des Arbeiters unvereinbare absichtliche Unterbrechung oder ein länger dauerndes Aufgeben der Arbeit, keineswegs aber schon ein einmaliges Zuspätkommen um kurze Zeit den obigen Begriff erschöpft. Wohl liegt in dem Zuspätkommen eine Pflichtvernachlässigung, welche, wenn sie den Charakter der Beharrlichkeit annimmt, zur Entlassung berechtigt; im vorliegenden Falle war jedoch diese erstmalige Pflichtvernachlässigung nicht qualifiziert und durfte deshalb Kläger nicht entlassen werden.

Nr. 684.

Entlassung wegen Aufreizung zur Auflehnung und zum Ungehorsam. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Jänner 1901, Cr. IV, 40/1.

Die Klägerin Josefa Sch. gibt selbst an, daß sie von der Putzerin Franziska S. deshalb entlassen wurde, weil sie anläßlich eines am 1. Jänner l. J. stattgehabten Streites zwischen der Beklagten und mehreren Wäschermädeln zu letzteren sagte: „Laßt Euch alle nichts gefallen, dreht nur recht auf mit ihr."

Die Klägerin wurde darauf entlassen und begehrt 28 K Entschädigung.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe. Die Worte „Laßt Euch alle nichts gefallen, dreht nur recht auf mit ihr", welche zugegeben sind, enthalten eine Aufreizung zur Auflehnung bezw. zum Ungehorsam, daher die Entlassung nach § 82, lit. f, Gew. O. gerechtfertigt ist und das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 685.

Wenn der Arbeiter deshalb verspätet zur Arbeit erscheint, weil er einer ihm am Abend vorher zugestellten Ladung einer Behörde Folge leisten mußte, ohne den Meister davon benachrichtigen zu können, ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. März 1901, Cr. IV, 548/1.

Der Kläger (Schuhmachergehilfe) wurde vom Beklagten entlassen, weil er am Montag erst um 11 Uhr vormittags zur Arbeit erschien und der Meister annahm, daß der Kläger blau gemacht habe. Dem Kläger wurde die Entschädigung für die Kündigungsfrist zugesprochen.

Gründe. Durch die Aussage des Zeugen S. ist festgestellt, daß dem Kläger die Ladung des magistratischen Bezirksamtes für den 11. März erst am 10. März $^1/_2$10 abends zukam. Daß er geladen war, ist außerdem durch die amtliche Bestätigung und die sie ergänzende telephonische Mitteilung in glaubwürdiger Art dargetan. Kläger hat demnach die Arbeit am 11. März vormittags keineswegs aus Verschulden versäumt, vielmehr nur pflichtgemäß einer behördlichen Ladung Folge geleistet. Die durch die ebenso ungegründete, als vorschnelle Annahme, daß der Kläger blau gemacht habe, hervorgerufene Entlassung ist daher nicht gerechtfertigt, weil ein unbefugtes Verlassen der Arbeit überhaupt nicht vorliegt und war dem Klagebegehren Folge zu geben, um so mehr, als es bei der gegebenen Sachlage und der Entfernung der Wohnung des Klägers von der Betriebsstätte des Beklagten geradezu unmöglich war, daß der Kläger sich entschuldige.

Nr. 686.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Maschinist behufs Erstattung der ihm nach § 11 der Ministerialverordnung vom 1. Oktober 1875, R. G. Bl. Nr. 130, obliegenden Anzeige den Dampfkessel verläßt, ohne vorher von der vermeintlichen Gefahr bei Benützung desselben jemandem eine Mitteilung gemacht zu haben. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Die nach § 80 g, Gew. O. den Gewerbeinhaber treffende Entschädigungspflicht setzt den Nachweis eines infolge der unterlassenen Eintragung entstandenen Schadens voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 29. März 1901, Cr. I, 98/1.

Der Maschinist A. belangte die Firma B. auf Bezahlung einer Entschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist und einer Entschädigung wegen der mangelhaften Eintragung in das Arbeitsbuch.

Kläger habe nach mehrtägiger Krankheit am 28. Jänner 1901 zeitlich morgens den Dienst wieder angetreten. Bei Besichtigung des ihm zur Bedienung zugewiesenen Dampfkessels glaubte Kläger Anhaltspunkte dafür zu haben, daß der Kessel nicht in Ordnung sei, deshalb habe er das Anheizen unterlassen und sich ohne jemandem hievon etwas mitzuteilen, noch bei finsterer Nacht nach Kl. zur Gendarmerie begeben, um von der Schadhaftigkeit des Kessels die Anzeige zu machen. Da seine Anzeige nicht zur Kenntnis genommen wurde, sei er von da direkt nach Teplitz zum Kesselinspektor gegangen, dem er seine Bedenken bezüglich des Zustandes des Kessels vorbrachte. Infolge des bei schlechtem Wetter und Schneegestöber zurückgelegten

forcierten mehrstündigen Marsches sei er, weil an und für sich noch Rekonvaleszent, wieder krank geworden und habe sich, ohne nochmals in die Fabrik zurückkehren zu können, direkt in seine Wohnung nach E. begeben müssen, wo er bis 4. März 1901 krank daniederlag. Von dem nach seiner Anschauung schadhaften Zustande des Dampfkessels habe er bei seinem Weggehen weder dem Direktor noch jemandem andern die Mitteilung machen können, weil zu so früher Stunde noch niemand im Fabriksgebäude anwesend war. Mit Schreiben vom 30. Jänner 1901 sei ihm seine Entlassung mitgeteilt und sein Arbeitsbuch zurückgesendet worden. Da die Rubrik „Zeugnis" von der beklagten Firma nicht ausgefüllt war, habe er sich wiederholt wegen Behebung dieses Mangels an die Fabrik gewendet, jedoch diese Eintragung erst anläßlich des am 18. März 1901 bei dem Gewerbegerichte stattgefundenen Vergleichsversuches erwirken können.

Infolge dieser mangelhaften Eintragung habe Kläger vom 8. bis 18. März 1901 keine Arbeit suchen können, weil er sich geschämt habe, dieses Buch jemandem vorzuzeigen. Durch die grundlose vorzeitige Entlassung einerseits und durch die mangelhafte Ausfüllung des Arbeitsbuches anderseits halte sich Kläger zum Anspruche in der oben bezeichneten Höhe berechtigt.

Der Direktor der beklagten Firma wendete ein, Kläger sei deshalb entlassen worden, weil er, anstatt den Dampfkessel zu heizen, von der Arbeit ohne Grund fortgegangen sei, so daß, da um $^3/_4$6 Uhr morgens der Kessel noch ungeheizt war und erst angefeuert werden mußte, der ganze Fabriksbetrieb eine mehrstündige, mit materiellem Schaden verbundene Störung erlitt. Die klägerische Behauptung, daß der Kessel schadhaft war, oder daß Umstände zu einer Schlußfolgerung hiezu vorlagen, sei vom Kläger bloß ersonnen gewesen, denn der Kessel sei sofort ohne Vornahme irgendwelcher Reparatur geheizt worden und habe nach wie vor vollkommen tadellos funktioniert. Richtig sei, daß das Arbeitsbuch des Klägers aus einem Versehen der Fabriksleitung mit dem vom Kläger gerügten Mangel behaftet war; dagegen sei es unwahr, daß der Kläger deshalb einen Schaden erlitten habe, weil Kläger überhaupt unterlassen habe, eine Arbeitsgelegenheit aufzusuchen.

Das Klagebegehren wurde in beiden Punkten abgewiesen.

Gründe. Nach § 11 der zum Gesetze vom 7. Juli 1871, R. G. Bl. Nr. 112, erflossenen Ministerialverordnung vom 1. Oktober 1875, R. G. Bl. Nr. 130, betreffend die Sicherheitsvorkehrungen gegen Dampfkesselexplosionen, ist jedermann, dem irgend eine Gefahr bei Benützung eines Dampfkessels bekannt wird, zur Anzeige derselben bei den amtlichen Organen berechtigt. Verpflichtet zu einer solchen

Anzeige sind alle jene Personen, welche bei der Bedienung oder Benützung eines Dampfkessels verwendet werden, im Falle ihre dem Benützer desselben oder seinen Bestellten erstattete Mitteilung über die drohende Gefahr nicht unverzüglich zur Herstellung eines gefahrlosen Zustandes führen sollte. Für den Kläger lag also die Verpflichtung zur Anzeige erst dann vor, wenn die an den Fabriksdirektor oder dessen Bestellten zu erstattende Mitteilung unbeachtet geblieben wäre. Es kann also dahingestellt bleiben, ob der Kläger Grund zur Annahme der Schadhaftigkeit des Kessels hatte oder nicht und soll ihm auch nicht zur Last gelegt werden, daß er die Anzeige bei den amtlichen Organen machte. Dagegen kann dem Kläger der Vorwurf nicht erspart werden, daß er seine Pflicht, auf seinem Posten auszuharren, bis er die ihm obliegende Verpflichtung zur Mitteilung an die maßgebende Persönlichkeit gemacht hatte, in gröblicher und nicht entschuldbarer Weise versäumt hat, denn gerade durch das Verlassen des Dampfkessels hat Kläger der Möglichkeit Vorschub geleistet, daß der vermeintlich schadhafte Kessel im Falle des Anheizens zur Explosion gebracht werde. Die beklagte Firma war demnach im vollen **Rechte**, wenn sie in der unüberlegten und unverantwortlichen **Handlungsweise** des Klägers ein unbefugtes und ganz **unzeitgemäßes** Verlassen der Arbeit erblickte und dasselbe **mit der sofortigen** Entlassung bestrafte. **(§ 82, lit. f, Gew. O.)**

Der Kläger behauptete, sich geschämt zu haben, mit dem mangelhaft ausgefülltem Arbeitsbuche um Arbeit anzusuchen; er vermutete bloß, daß er wegen des dem Arbeitsbuche anhaftenden Gebrechens keine Arbeit erhalten hätte, ohne aber konkrete Umstände, welche seine Vermutung rechtfertigen würden, anführen zu können. Er blieb also den Beweis für seine Behauptung, daß die mangelhafte Eintragung schuld an dem Nichterlangen einer Arbeit war, schuldig. Wollte Kläger einen Schadenersatz beanspruchen, mußte er wenigstens einen Versuch machen, mit dem Arbeitsbuche auch Arbeit zu erlangen und es mußte seine Zurückweisung eben wegen des bezeichneten Mangels erfolgen. Das abgängige Zeugnis konnte ihn an der Arbeitserlangung um so weniger hindern, als dem Kläger nach seiner Angabe andere günstige Zeugnisse zur Verfügung standen.

Nr. 687.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt dann nicht vor, wenn der im Akkordlohne stehende Hilfsarbeiter eine Arbeit um den ihm angetragenen Akkordlohn zur Ausführung nicht übernimmt, jedoch andere ihm nachträglich zugewiesene Arbeiten herstellt. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 19. Juni 1901, Cr. I, 191/1.

A. arbeitete bei dem Steinmetzmeister B. als Steinschleifer im Akkord, der nach einem für alle Arbeiter geltenden Lohntarife

berechnet wurde; nur für gewisse Arbeiten wurde der Lohn nach der Zeit bezahlt, wobei die Stunde mit 28 h festgesetzt war. Am 11. Juni 1901 hat B. dem A. das Schleifen einer Marmorplatte, auf der sich eine wegzuscheuernde Inschrift befand, übertragen. Der Lohn für diese Arbeit sollte nach dem Tarife berechnet werden. Da nun der Gehilfe erkannte, daß er diese Arbeit mit Rücksicht auf das längere Zeit beanspruchende Wegscheuern der Inschrift nicht zu dem bestehenden Lohnsatze ausführen könne, machte er B. hierauf aufmerksam, worauf dieser erwiderte, er zahle dem Gehilfen für diese Arbeit um 20 h mehr als der tarifmäßige Lohn betrage. Noch bevor jedoch der Gehilfe entgegnen konnte, daß ihm auch dieser Lohn zu niedrig erscheine, entfernte sich B., so daß der Gehilfe sein Begehren um Lohnerhöhung nicht mehr vorbringen konnte. Dieser unterließ nun das Schleifen der Platte, ließ sich aber von dem Buchhalter andere Arbeit zuweisen, die er ausführte. Als nun B. einige Tage später wahrnahm, daß A. die Platte nicht geschliffen hatte, ließ er den letzteren durch den Buchhalter um die Ursache dieser Arbeitsverweigerung fragen, worauf der Gehilfe dem Meister den Grund mitteilen ließ. Unmittelbar darauf verfügte B., daß dem Gehilfen das Arbeitsbuch mit dem Beifügen zurückgestellt werde, der Gehilfe sei aus der Arbeit entlassen.

Der Klage auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist wurde Folge gegeben.

Gründe: Der Beklagte hielt sich auf Grund der Bestimmung des § 82, lit. f, Gew. O. zur kündigungslosen Entlassung des Klägers berechtigt, weil der letztere die Arbeit unbefugt verlassen habe. Unter dem Begriffe „unbefugtes Verlassen der Arbeit" ist nach dem Wortsinne und Sprachgebrauche jedoch nur eine mit der Verpflichtung des Arbeiters unvereinbare absichtliche Unterbrechung oder ein länger dauerndes Aufgeben der Arbeit zu verstehen. Daß vorliegends eine solche Pflichtwidrigkeit des Klägers nicht stattgefunden hat, ist offensichtlich und bedarf keiner weiteren Erörterung, denn der Kläger hat, wie erwiesen, anderweitige ihm übertragene Arbeiten verrichtet und war in seiner Arbeit überhaupt nicht säumig. Hat der Kläger tatsächlich trotz des nach der Behauptung des Beklagten abgeschlossenen Akkordvertrages die Bearbeitung der Platte unterlassen, so können in diesem passiven Verhalten des Klägers keinesfalls noch die Kriterien des angeführten gesetzlichen Entlassungsgrundes erblickt werden, weil der Kläger die Arbeit nicht einmal unterbrochen, geschweige denn aufgegeben, sondern lediglich eine übernommene Akkordarbeit um den vereinbarten Akkordlohn auszuführen sich geweigert hat. Selbst wenn für den vorliegenden Rechtsfall die von dem Beklagten

angerufene, jedoch dem Kläger nicht verlautbarte Arbeitsordnung der Teplitzer Baugenossenschaft zur Anwendung kommen würde, könnte das Vorgehen des Beklagten auch nach den Bestimmungen dieser Arbeitsordnung nicht für gerechtfertigt gehalten werden, denn nach § 13 derselben kann der Unternehmer einzelne Arbeiten im Einverständnisse mit den beteiligten Arbeitern in Handakkord mittels eines schriftlichen Vertrages über die Akkordpreise und sonstigen Bedingungen vergeben und gilt die Inangriffnahme der Arbeit als Annahme der Vereinbarung; doch kann niemand zu einer Akkordarbeit gezwungen werden, sondern es wird ein derartiger Fall als Vertragsbruch angesehen und im Sinne des § 10, Absatz III (vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses) behandelt. Hienach ist also der Arbeitsvertrag erst dann perfekt, wenn die Arbeit in Angriff genommen wurde.

Aber auch dann noch ist der Arbeiter zur Auflösung des Arbeitsvertrages berechtigt (wie obiger Paragraph unter lit. a besagt), wenn der Arbeiter sieht, daß der vereinbarte Preis ein so niedriger ist, daß nicht einmal der ortsübliche Taglohn pro Arbeiter erzielt wird.

War also der Beklagte zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages nicht berechtigt, so mußte im Hinblicke auf die Bestimmungen der §§ 77 und 84 Gew. O. dem Kläger eine Lohnvergütung zuerkannt werden, bei deren Ausmessung der vereinbarte Stundenlohn von 28 h bei einer täglichen zehnstündigen Arbeitszeit durch 12 Arbeitstage als Maßstab angenommen wurde.

Nr. 688.

Entlassung wegen tätlicher Mißhandlung eines anderen Angestellten. (§ 82, lit. g, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. April 1901, Cr. VI, 457/1.

Die beklagte Firma beantragt die Abweisung des Klagebegehrens des Klägers (Geschäftsdiener) wegen vorzeitiger Entlassung, weil er der Anordnung des Magazineurs F. keine Folge leistete und diesen mißhandelte, indem er ihm mehrere Stöße versetzte; auch habe er schon vorher einen anderen Bediensteten mit Mißhandlung bedroht. Das Benehmen des Klägers sei ein derartiges, daß keine Möglichkeit bestand, ihn weiter im Dienste zu behalten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den eidlichen Aussagen der Zeugen Leopold F. und Kalman T. wurde als erwiesen angenommen, daß Kläger am 20. April d. J. im Ärger über einen ihm erteilten Auftrag dem erst-

genannten Zeugen drei Stöße auf die Brust versetzte. Der erste Stoß war derart kräftig geführt, daß der Zeuge auf die in der Nähe stehende Wage zurücktaumelte. Durch diesen tätlichen Angriff machte sich Kläger, wenn man darin auch nicht eine Körperverletzung erblicken will, unzweifelhaft einer tätlichen Beleidigung eines anderen Angestellten schuldig, welche die Beklagten im Sinne des § 82, lit. g, Gew. O. berechtigte, ihn sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 689.

Die Entlassung des ohne eigenes Verschulden arbeitsunfähig gewordenen Hilfsarbeiters vor Ablauf von vier Wochen ist auch dann ungesetzlich, wenn der Posten des Arbeiters nicht bis zu seiner Wiedergenesung unbesetzt bleiben kann. (§ 82, lit. h, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. Oktober 1903, Cr. I, 321/3.

Kläger war in der Wirkwarenfabrik des Beklagten ohne Kündigungsabrede als Hausmeister eingestellt. Am 3. Oktober 1903 erkrankte er unverschuldet an einem Lungenkatarrh, ließ sich einen Krankenschein ausstellen, meldete aber schon am 8. Oktober 1903, daß er am Montag den 12. Oktober 1903 wieder in die Arbeit kommen werde. Der Beklagte eröffnete ihm aber, er habe nicht bis zum Wiedererscheinen des Klägers warten können und einen anderen Hausmeister aufnehmen müssen, den er ohne Grund nicht entlassen dürfe. Der Kläger begehrte die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Lohnvergütung für 14 Tage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte versuchte die Entlassung des Klägers damit zu rechtfertigen, daß er nicht voraussehen konnte, wie lange die Krankheit des Klägers dauern werde, daß infolge starken Geschäftsganges sofort ein anderer Hausmeister aufgenommen werden mußte, daß dieser nicht augenblicklich wieder verabschiedet werden konnte, daß aber für zwei Hausmeister keine Beschäftigung war. Allein dieser Grund vermochte das Verhalten des Beklagten dem Kläger gegenüber nicht zu rechtfertigen, weil die kündigungslose Entlassung nur bei Vorliegen eines der im § 82 Gew. O. angeführten Gründe gestattet ist, und weil unter den in dieser Gesetzesstelle aufgezählten Entlassungsgründen nicht auch der Umstand aufgenommen erscheint, daß die Entlassung erfolgen könne, wenn der Arbeitgeber während der Krankheit des Hilfsarbeiters einen anderen einstellen muß und der Platz des erkrankten Arbeiters nicht bis zu seiner Wiedergenesung frei bleiben kann. Wollte der Beklagte den Kläger nicht im Dienste

behalten, so konnte er ihm wohl auch während der Krankheit für die gesetzliche Frist die Kündigung erteilen, mußte ihn aber, falls die Arbeitsunfähigkeit innerhalb der Kündigungsfrist aufhörte, bis zum Ablaufe der letzteren weiter beschäftigen oder ihm bis dahin den Lohn bezahlen. Dagegen durfte die Entlassung des Klägers ohne Kündigung nach dem klaren Wortlaute des § 82, lit. h, Gew. O. erst nach vier Wochen von der Erkrankung an erfolgen, denn die unzweifelhafte Absicht des Gesetzgebers ging dahin, zu verhindern, daß der durch eine verhältnismäßig nur kurze Krankheit zur Ausübung seines Berufes unfähig gewordene Arbeiter nach erlangter Wiedergenesung nicht momentan arbeits- und brotlos gemacht werde.

Nr. 690.

Wegen Übertretung der Vorschriften über die Sonntagsruhe kann der Hilfsarbeiter keinen Ersatzanspruch erheben, wenn er dadurch pekuniär nicht geschädigt wurde.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 10. März 1903, Cr. I, 266/3.

Die Klage eines Zahlkellners wegen nicht vorschriftsmäßiger Gewährung der Sonntagsruhe wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, womit in Durchführung des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe, die Arbeit bei dem Gast- und Schankgewerbe an Sonntagen überhaupt und ohne Beschränkung gestattet ist, soll den am Sonntage länger als drei Stunden beschäftigten Arbeitern eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntage oder an einem Wochentage oder je eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche gewährt werden.

Wird diese Vorschrift, deren Handhabung der Gewerbeinspektor zu überwachen hat, nicht befolgt, dann begeht der Unternehmer allerdings eine Übertretung, allein fraglich ist, ob der Kellner gegen den Gastgeber eine Vergütung zu beanspruchen hat, wenn ihm letzterer nicht die vorgeschriebene Ersatzruhe, sondern diese in anderer Weise gewährt.

Die Ersatzruhe soll durch die obbezeichnete Zeit ununterbrochen dauern, der Kläger hatte jedoch wegen Verhaltung zur Arbeit auch an Sonntagen wöchentlich einmal 15 Stunden, folglich weniger als 24 Stunden, aber doch mehr als 6 Stunden und überdies zweimal je 3 Stunden nachmittags, daher zusammen 6 Stunden, aber nicht ununterbrochen, sondern auf zweimal als Ersatzruhe genossen.

Diese Ersatzruhe entspricht keineswegs den obzitierten Vorschriften, jedoch kann daraus nicht schon gefolgert werden, daß hiedurch dem Kläger ein Vermögensnachteil erwachsen ist oder daß derselbe mehr gearbeitet hat als er bei Beobachtung des Gesetzes hätte arbeiten müssen.

Dem Kläger wurde, wie er selbst angibt, eine im ganzen bedeutend längere Ersatzruhe gewährt als durch zweimal 6 Stunden.

Wird daher erwogen, daß der Kläger einerseits wöchentlich eine längere Ersatzruhe hatte, als welche ihm mindestens gebührte, nämlich eine zusammen 21stündige, wogegen er im ganzen nur mindestens 12 Stunden beanspruchen konnte und daß der Kläger als Zahlkellner während der längeren wöchentlichen Arbeitszeit nicht weniger, ja mit Rücksicht auf die zugestandenen Nebeneinkünfte an Diskretionen gewiß noch mehr verdient hat, als er bei genauer Beobachtung des Gesetzes verdient hätte, so ist der Kläger mit dem vereinbarten und geständigermaßen auch bezahlten Lohne als vollkommen befriedigt anzusehen, es stellt sich daher der erhobene Anspruch als jeder tatsächlichen und rechtlichen Grundlage entbehrend unbegründet dar, daher die Klage abgewiesen werden mußte.

Nr. 691.

Wenn ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zwischen den Streitteilen nicht bestand, ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig. (§ 1 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 14. November 1903, Cr I, 731/3.

Gründe: Die Beklagte betreibt auf Grund der auf ihren Namen lautenden Konzession das Wirtsgeschäft in G. Die Klägerin hat den Sohn der Beklagten unter der ausdrücklichen Zusicherung geheiratet, daß die Beklagte zugunsten der Klägerin die Wirtshauskonzession Ende des Jahers 1902 zurücklege.

Dies hat die Beklagte nun nicht getan und es haben die Beklagte, die Klägerin sowie deren Ehemann das Wirtsgeschäft gemeinsam betrieben, die eingehenden Gelder einkassiert, bis es am 7. November 1903 zum Bruche kam und die Klägerin sowie ihr Ehemann von der Beklagten aus dem Hause gewiesen wurden. Vorher hat die Beklagte dem Ehegatten der Klägerin versprochen, sie werde ihm 50 fl. bezahlen, wenn sie das Wirtsgeschäft verkauft haben werde. Ein eigentliches gewerbliches Lohnverhältnis habe nicht bestanden.

Die Beklagte hat weder die Klägerin noch deren Ehegatten als gewerbliche Hilfsarbeiter angemeldet. Wohl aber hat der Ehegatte der Klägerin sich selbst als Geschäftsführer und seine Ehegattin als

gewerbliche Hilfsarbeiterin bei der Gehilfenkrankenkasse der Gastwirtegenossenschaft angemeldet.

Nach diesen tatsächlichen Verhältnissen kann von einem gewerblichen Lohnverhältnisse vorliegend nicht gesprochen werden.

Es bestand vielmehr eine Vereinbarung zum gemeinschaftlichen Betriebe eines Wirtsgeschäftes.

Die Klage war daher vor dem k. k. Gewerbegerichte nicht zu verhandeln, sondern wegen Unzuständigkeit gemäß §§ 1 und 23 Gew. Ger. G. und §§ 41 u. ff. J. N. unter Nichtigerklärung des eingeleiteten Verfahrens von Amts wegen zurückzuweisen.

Nr. 692.

Zuständigkeit des Gewerbegerichtes für die Klage eines in einer Geflügelmastanstalt aufgenommenen Geflügelschlächters. (§ 73 Gew. O. und § 1 Gew. Ger. G.)

Unbefugtes Verlassen der Arbeit durch Vorschützen von Krankheit. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 9. Dezember 1903, G. Z. Cr. I, 787/3.

Die Klage eines Geflügelschlächters einer Geflügelmastanstalt wegen ungerechtfertigter Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Die von dem Beklagten erhobene Einwendung der Unzuständigkeit war als nicht begründet abzuweisen.

Denn der Kläger wurde als Geflügelschlächter für den gewerblichen Betrieb des Beklagten aufgenommen und größtenteils auch in demselben verwendet. Kläger wurde auch bei der Bezirkskrankenkasse angemeldet. Der Kläger ist demnach als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen und nicht unter die Kategorie von Dienstboten zu rechnen, wenn er auch ab und zu zur Verrichtung von anderweitigen, einem Dienstboten zufallenden Arbeiten herangezogen wurde. § 73 Gew. O., § 1 Gew. Ger. G.

Die Entlassung des Klägers wurde als gerechtfertigt anerkannt, weil Kläger am 28. November die Arbeit verlassen und am 30. November nicht aufgenommen hat. Die Behauptung des Klägers, daß er krank gewesen sei und daher nur aus diesem Grunde nicht in die Arbeit gekommen sei, erscheint ganz und gar unerwiesen. Kläger hat weder den Krankenkassen- noch einen anderen Arzt zu Rate gezogen, er hat sich nicht in den Krankenstand begeben. Es muß daher angenommen werden, daß er lediglich durch Vorkommnisse im Arbeitsbetriebe des Beklagten verstimmt, ohne ausreichende gesetzliche Ursache eigenmächtig aus dem Arbeitsbetriebe ferngeblieben ist. Das Fernbleiben des Klägers von der Arbeit muß demnach als unbefugtes Verlassen der Arbeit angesehen werden.

Nr. 693.

Für Streitigkeiten zwischen dem Unternehmer einer Nervenheilanstalt und seinem Portier ist das Gewerbegericht nicht zuständig. (Art. V, lit. g, des Kundmachungspatentes zur Gew. O. § 1 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 12. November 1903, Cr. I, 737/3.

Nr. 694.

Für Streitigkeiten zwischen dem Unternehmer einer Privaterziehungsanstalt und der zum Unterrichte im Kochen und der Haushaltungskunde aufgenommenen Lehrerin ist das Gewerbegericht nicht zuständig. (Art. V, lit. h, des Kundmachungspatentes zur Gew. O. § 1 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Oktober 1903, Cr. I, 653/3.

Nr. 695.

Für die Klage auf Zahlung des Lohnes des bei einem Zirkusunternehmen bediensteten Taglöhners ist das Gewerbegericht nicht zuständig. (Art. V, lit. o des Kundmachungspatentes zur Gew. O. § 1 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 9. September 1903, Cr. I, 568/3.

Nr. 696.

Die Klage des Agenten auf Zahlung der Provision gegen den Inhaber eines Patentes gehört nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. (§§ 1 und 5, Gew. Ger. G. und § 73 Gew. O).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 3. August 1903, Cr. I, 493/3.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Der Kläger fordert von dem Beklagten, der ein Schuhmachergewerbe betreibt und ein Patent besitzt, an Provision für den Vertrieb der Waren einen Betrag von 37 K 96 h.

Dem Kläger kann die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters in seiner Eigenschaft als Agent eines Produktionsgewerbes nicht zuerkannt werden, das Gewerbegericht ist somit nicht zuständig (§§ 1 und 5 Gew. Ger. G., § 73 Gew. O.), weshalb die Klage von Amts wegen zurückgewiesen werden mußte. (§ 23 Gew. Ger. G.)

Nr. 697.

Die Rubriken des Arbeitsbuches sind beim ordnungsmäßigen Austritte vom Arbeitsgeber auch dann auszufüllen, wenn der Hilfsarbeiter bloß probeweise beschäftigt war. (§ 80 d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 20. März 1903. Cr. I, 88/3.

Die Klägerin (Näherin) erhielt vom Beklagten, Inhaber eines Konfektionsgeschäftes, den sie um Arbeit anging, am 12. Dezember 1902 den Auftrag, eine Probebluse nach einem ihr übergebenen Muster anzufertigen. Nach Ablieferung des Probestückes erhielt sie weitere 5 Blusen zum Nähen und mußte bei dieser Gelegenheit ihr Arbeitsbuch dem Beklagten übergeben. Am 31. Dezember 1902 reiste sie nach Ablieferung einer Bluse und des Musters in ihre Heimatsgemeinde ab, da sie sich unwohl fühlte. Von da aus ersuchte sie ihren Liebhaber R. K., dieser solle die vier unfertigen in seiner Verwahrung befindlichen Blusen zum Beklagten tragen und von diesem die Ausstellung eines Krankenzettels behufs Erlangung der Krankenunterstützung von der Bezirkskrankenkasse und die Rückstellung des Arbeitsbuches begehren. Als R. K. am 20. Jänner 1903 beim Beklagten erschien, leugnete dieser den Besitz des Arbeitsbuches und verweigerte die Ausstellung des Krankenzettels. Erst am 12. Februar 1903 gelang es dem R. K. als Bevollmächtigten der bis dahin immer noch kranken Klägerin anläßlich eines Vergleichsversuches beim Gewerbegerichte die Rückstellung des Arbeitsbuches zu erwirken. Jedoch verweigerte der Beklagte die Eintragung der Arbeit in das Arbeitsbuch. Da Beklagter versäumt hatte, die Klägerin als seine Hilfsarbeiterin bei der Bezirkskrankenkasse anzumelden, letztere aber zur Auszahlung der Krankenunterstützung den legalen Nachweis der Hilfsarbeiterschaft der Klägerin verlangte, dieser Nachweis jedoch nur durch die Eintragung der Arbeit im Arbeitsbuche erbracht werden könne, so stellte Klägerin durch ihren Machthaber das Klagebegehren, zu erkennen, es sei der Beklagte schuldig, in das Arbeitsbuch der Klägerin den 12. Dezember 1902 als den Tag des Eintrittes und den 20. Jänner 1903 als den Austrittstag einzutragen.

Der Beklagte machte dagegen geltend, daß Klägerin bei dem Beklagten überhaupt nicht in regelmäßiger Beschäftigung stand, er daher auch nicht zu einer Eintragung im Arbeitsbuche verpflichtet sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Tatsache, daß Beklagter der Klägerin nach Anfertigung der Probebluse weitere 5 Stück Blusen zum Nähen übergab und hiebei das Arbeitsbuch abverlangte, hat Beklagter zu erkennen gegeben, daß die Probe günstig ausgefallen sei, und daß die Klägerin ihrem Verlangen gemäß fortan Arbeit erhalten werde. Durch die

Abnahme des Arbeitsbuches ist er auch der Vorschrift des § 80c Gew. O., wornach das Arbeitsbuch beim Eintritte in das Arbeitsverhältnis vom Gewerbeinhaber in Aufbewahrung zu nehmen ist, gerecht geworden. Da nach § 80 d Gew. O. bei dem ordnungsmäßigen Austritte der Gewerbsinhaber die Rubriken des Arbeitsbuches auszufüllen und zu unterfertigen hat, so war Beklagter auch verpflichtet, im Arbeitsbuche den Eintritts- und Austrittstag ersichtlich zu machen und die Eintragung zu unterfertigen.

Es fragt sich nun, welches Datum als Eintritts- und Austrittstag gelte? Bei dem Umstande, als die Gewerbeordnung rücksichtlich der kalendermäßigen Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen einem dauernden und einem bloß vorübergehenden Arbeitsverhältnisse keinen Unterschied macht, die zitierte Vorschrift des § 80 c Gew. O. ganz unterscheidungslos die Eintragung der Arbeit anordnet, muß geschlossen werden, daß auch eine bloß vorübergehende Beschäftigung im Arbeitsbuche ersichtlich zu machen ist, wenn nur der Arbeiter während der probeweisen Beschäftigung nicht auch gleichzeitig für andere Arbeitgeber tätig war, welcher Fall hier nicht zutrifft. Demnach muß der 12. Dezember 1902 als der Tag des bei dem Beklagten erfolgten Arbeitsantrittes gelten. Für die Frage der Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Zeitpunktes der Auflösung desselben muß jener Tag als Austrittstag angesehen werden, an welchem entweder die Frist der von einem Vertragsteile ausgegangenen Kündigung abläuft, oder an welchem ein Vertragskontrahent in unzweideutiger Weise seinen Willen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, zu erkennen gibt. Da nun im vorliegenden Falle durch die Klägerin selbst das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, indem sie am 20. Jänner 1903 die unfertigen Blusen zurückschickte und ihr Arbeitsbuch verlangen ließ, Beklagter auch die Blusen annahm und auf deren Fertigstellung nicht bestand, so muß er mit der sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages als einverstanden angesehen werden. Er war demnach verpflichtet, diesen Tag als Endtermin des bestandenen Arbeitsverhältnisses in das Arbeitsbuch einzutragen, wobei es gleichgültig ist, ob die Arbeiterin bis zu diesem Tage auch wirklich Arbeiten verrichtet hat oder durch Krankheit daran verhindert war.

Nr. 698.

Wenn das Arbeitsbuch beim Gewerbeinhaber verloren gegangen oder vernichtet worden ist, hat er die Kosten der Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches, insbesondere die mit der Beschaffung der erforderlichen Dokumente verbundenen Auslagen zu bestreiten. Auf

weitergehende Entschädigung hat der Arbeiter keinen Anspruch, wenn er am Verdienstentgang selbst schuld ist. (§ 80 g Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 26. April 1901, Cr. V, 207/1.

Klägerin wurde am 12. April 1901 entlassen, das Arbeitsbuch samt Taufschein wurde ihr nicht ausgefolgt, weil diese Behelfe am 11. April beim Brande der Baukanzlei mitverbrannten. Die Klägerin begehrt die Entschädigung für den Verdienstentgang vom 12. April bis zur Erlangung eines neuen Arbeitsbuches mit täglich 1 K 60 h.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß bei dem durch Unvorsichtigkeit des Bauwächters am 11. April verursachten Brande der Baukanzlei 55 Arbeitsbücher verbrannten. Den sämtlichen Arbeitern seien Bestätigungen über den Verlust des Arbeitsbuches behufs Erlangung von Duplikaten ausgestellt worden und es haben auch viele Arbeiter bereits neue Bücher erhalten. Die Klägerin wurde entlassen, weil sie den Bauschreiber beschimpfte und mit einer zweiten Taglöhnerin Streit hatte. Sie habe sich geweigert, auf eine andere Baustelle zu gehen, weil ihr der Weg zu weit war und habe somit durch eigene Schuld die Arbeit verloren, übrigens diene die Verlustbestätigung als vorläufige Legitimation.

Die Klägerin gibt an, daß das magistratische Bezirksamt behufs Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches die Beibringung des Heimat- und Taufscheines verlangte, weshalb sie darum nach Hause geschrieben habe, jedoch zur Antwort erhielt, daß die Ausstellung dieser Urkunden 2 fl. koste, was sie nicht zahlen könne, da sie kein Geld habe; sie gibt zu, die ihr vom Beklagten angetragene Arbeit an einer anderen Baustelle nicht angenommen zu haben, da ihr der Weg zu weit war.

Der Klägerin wurde der Betrag von 4 K zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Der Entschädigungsanspruch wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches hat zur Voraussetzung, daß der entstandene Schade auf ein Verschulden des Arbeitgebers zurückgeführt werden kann.

Im vorliegenden Falle war der Verlust des Arbeitsbuches für die Klägerin zunächst nicht die Ursache eines Verdienstentganges, denn sie wurde beim Beklagten weiterhin in Arbeit behalten und hat durch ihr eigenes Verschulden ihre Entlassung herbeigeführt, da sie den Bauschreiber beschimpfte und mit einem zweiten Weibe Streit hatte, wie durch die Aussage des Zeugen Wenzel K. bestätigt wurde. Aber auch nach ihrer Entlassung war der Abgang des Buches kein Hindernis, anderswo in Arbeit zu treten, da die ausgestellte Verlustbestätigung als vorläufige Legitimation vollkommen ausreichend ist.

Aus dem Verhalten der Klägerin geht hervor, daß es ihr nicht darum zu tun war, Arbeit zu finden, da sie sogar den Antrag des Beklagten, auf einer anderen Baustelle weiter zu arbeiten, ausgeschlagen hat unter dem ganz unbegründeten Vorwande, es sei ihr der Weg zu weit. Es ist demnach ein durch den Verlust des Arbeitsbuches entstandener Schade nicht erwiesen, vielmehr hat es sich die Klägerin lediglich selbst zuzuschreiben, wenn sie seit dem Austritte vom Beklagten ohne Verdienst geblieben ist. Sie kann daher nicht den Beklagten haftbar machen. Die Klägerin war deshalb mit ihrem Entschädigungsanspruche wegen angeblichen Verdienstentganges abzuweisen. Es waren ihr lediglich die Kosten für die Beschaffung der zur Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches erforderlichen Urkunden (Heimatschein und Taufschein) im Betrage von 4 K zuzuerkennen, da diese Kosten unter allen Umständen dem Beklagten zur Last fallen. (§ 80g Gew. O.)

Nr. 699.

Entlohnung von Überstunden. (§ 96a Gew. O.)

Erkenntnis des Gewerbegerichtes Krakau vom 18. September 1902, Cr. I, 805/2.

Die Klage eines Maschinenwärters auf Zahlung von 400 K als Entlohnung für die während der 8jährigen Beschäftigung geleisteten Überstunden wurde abgewiesen.

Kläger führte an, er habe täglich 12 Stunden gearbeitet, keine besonderen Frühstücks- und Mittagspausen gehabt, daher habe er täglich um zwei Stunden über die 10stündige Normalarbeitszeit gearbeitet.

Gründe: Der Kläger begründet seinen Anspruch mit der Vorschrift des § 96a Gew. O., welche für den fabriksmäßigen Betrieb eine 11stündige Arbeitszeit mit der einstündigen Unterbrechung zu Mittag feststellt, und für Überstunden eine besondere Entlohnung vorsieht.

Dagegen müssen die Vorschriften der § 96a Alinea 3, und § 96b, Alinea 4 Gew. O. hervorgehoben werden, welche es zulassen, daß bei manchen Fabriken der ununterbrochene Betrieb gestattet und behufs Ermöglichung des wiederkehrend erforderlichen Schichtwechsels die Arbeitszeit angemessen geregelt werde. Im Sinne dieser gesetzlichen Vorschrift hat das k. k. Handelsministerium mit Verordnungen vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82 (Absatz 20) und R. G. Bl. Nr. 85, § 2, für Maschinenwärter im Dampfbetriebe eine 12 Stunden täglich betragende Arbeitsschicht gestattet und bewilligt, daß von der Feststellung bestimmter Zeitpunkte für die Ruhepausen abgesehen und die letzteren auf die aus der Natur der Arbeit sich ergebenden freien Zeitpunkte verlegt werden.

Der Kläger, welcher bei einer ohne Unterbrechung arbeitenden Dampfmaschine mit einem anderen Aufseher abwechselnd beschäftigt war, hat keine anstrengende Arbeit verrichtet, während seiner Arbeitszeit das Essen zu sich genommen und sonst die aus dem Betriebe sich ergebende freie Zeit gehabt. Er hat also in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Vorschrift 12 Stunden täglich gearbeitet und kann keine Überstunden über die vertragsmäßige und gesetzliche Arbeitszeit ausweisen. Die Vorschrift des § 96a, Alinea 7 Gew. O. bezüglich besonderer Entlohnung der Überstunden betrifft nur die ausnahmsweise Verlängerung der Arbeitszeit in den im Absatz 4 und 5 dieses Paragraphen erwähnten Fällen, nicht aber die regelmäßige, für manche Unternehmungen und Arbeiter im § 96a, Absatz 3 Gew. O. vorgesehene, wenn auch längere Arbeitszeit.

Das Klagebegehren ist auch deswegen unbegründet, weil die Zahlung für 12stündige Arbeitszeit verabredet war (§ 1152 a. b. G. B.) und der Kläger, welcher seine Pflichten kannte und ausübte, durch $8^1/_2$ Jahre keine weiteren Forderungen gestellt hat. Er war also mit dem bezogenen Lohne einverstanden.

Nr. 700.

Der Lehrherr haftet nicht für einen Abgang an den ihm nicht zur Aufbewahrung übergebenen Sachen des Lehrlings.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 27. Juni 1902, Cr. II, 108/2.

Kläger behauptete, der vaterlose unter Vormundschaft stehende 15 Jahre alte A. sei anfangs Mai 1901 bei dem Beklagten als Fleischerlehrling eingetreten und habe hiebei die erforderliche Kleidung, Wäsche und alles, was ein Fleischerlehrling braucht, vom elterlichen Hause mitbekommen.

Ende Juli desselben Jahres sei der Lehrling krankheitshalber gezwungen gewesen, das Gewerbe aufzugeben, seinen versperrten Koffer habe er erst kurz vor Weihnachten 1901 abgeholt.

Bei Durchsicht desselben hätten Sachen im Werte von 56 K 60 h gefehlt. Kläger beantragt die Rückstellung dieser Effekten eventuell den Ersatz des Wertes im Betrage von 56 K 60 h.

Der Beklagte wendet ein, daß ihm die Effekten nicht übergeben wurden, der Lehrling habe seine Sachen im Koffer versperrt gebracht, sie in das für die Fleischergehilfen bestimmte Zimmer gegeben und habe für die Obsorge über seine Effekten selbst sorgen müssen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Eine Verpflichtung des Beklagten auf Rückstellung der in der Klage angeführten Effekten oder auf Ersatz des Wertes kann

weder aus dem Titel eines Verwahrungsvertrages im Sinne der § 962 und 964 a. b. G. B., noch aus dem Titel des Schadenersatzes infolge Verschuldens im Sinne des § 1295 a. b. G. B., noch aus den Pflichten des Lehrherrn im Sinne des § 100 Gew. O. gefolgert werden, nachdem für den gegebenen Fall sämtliche Voraussetzungen mangeln.

Aus dem im § 100 Gew. O. umschriebenen Pflichtenkreis des Lehrherrn gegenüber seinem Lehrling geht hervor, daß er an Stelle des Vaters oder gesetzlichen Vertreters des Lehrlings dessen Sitten und Aufführung und die gewerbliche Ausbildung zu überwachen hat, daß er aber keineswegs aus dem Titel des Lehrvertrages zu der einem Verwahrer obliegenden Obsorge verhalten werden kann.

Hiezu wäre ein hierauf Bezug habendes Übereinkommen notwendig; dies ist im vorliegenden Falle geradezu ausgeschlossen, nachdem der Lehrling selbst zugibt, daß er seine Effekten im Koffer eingesperrt hatte, die Kofferschlüssel dem Lehrherrn nicht übergab, sondern in der eigenen Tasche verwahrte, daß er dem Lehrherrn auch nicht mitteilte, welche Effekten er mitgebracht hatte. Es läßt sich daher auch nicht einmal auf einen stillschweigend zustande gekommenen Verwahrungsvertrag schließen, während von einem tatsächlichen schriftlichen oder mündlichen Übereinkommen bezüglich der mitgebrachten Effekten schon gar nicht gesprochen werden kann, weil hiezu jeder Grund mangelt und ein derartiges Übereinkommen vom Kläger auch nicht behauptet wird.

Was die Verbindlichkeit zum Schadenersatze anbelangt, so ist nach § 1294 a. b. G. B. vor allem notwendig, daß den Beklagten ein Verschulden trifft. Es ergibt sich zwar aus der Natur des Lehrvertrages, daß der Lehrherr mit der Aufnahme des Lehrlings in den Verband der gemeinschaftlichen Haushaltung nicht bloß die Verpflichtung, den Lehrling rücksichtlich der persönlichen Sicherheit vor Mißhandlungen von Seite der Arbeits- und Hausgenossen zu schützen, sondern auch die dem Familienvater zukommende Obsorge zum Schutze des Haushaltungsvermögens übernimmt, woraus sich die Verpflichtung ergibt, dafür Sorge zu tragen, daß der Lehrling die ihm gehörigen Effekten an einem nicht jedermann zugänglichen Platze aufbewahren kann. Wenn nun dem Lehrling hiezu das für die Gehilfen bestimmte Zimmer angewiesen wurde und er in der Lage war, hierselbst seinen Koffer unterzubringen und abzusperren, hat der Lehrherr seiner Verpflichtung vollkommen Genüge getan und läßt sich dieserhalb kein Verschulden ableiten, und zwar dieses um so weniger als ja der Lehrling mit dem Absperren des Koffers die Überwachung seiner Effekten selbst übernahm und jeden Dritten geradezu ausschloß.

Nr. 701.

1. Die Weigerung des Maschinenwärters, dringende Maschinenreparaturen an Sonn- oder Feiertagen ohne besondere Entlohnung vorzunehmen, berechtigt zur Entlassung. (§ 82, lit. f. Gew. O.)

2. Bei verspäteter Ausfolgung des den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Arbeitszeugnisses hat der Arbeitgeber nur dann dem Arbeitnehmer Ersatz zu leisten, wenn hieraus ein Schaden entstanden ist. (§ 81 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. November 1902, Cr. I, 539/2, bestätigt mit Urteil des Landes als Berufungsgerichtes Graz vom 1. Dezember 1902, Cg. I, 628/2.

Die Klage eines entlassenen Maschinenwärters wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinen- und Kesselwärter aufgenommen worden.

Bei der Aufnahme wurde dem Kläger gesagt, daß er auch an Sonn- und Feiertagen alle Maschinenreparaturen besorgen müsse.

Der Kläger hat auch zugegeben, daß ihm der Inhalt der behördlich genehmigten Fabriksordnung bekannt war. Nach dieser obliegt den Maschinen- und Kesselwärtern auch an Sonn- und Feiertagen, sowie nach den Feierabendstunden die Reinigung und Instandhaltung der Kessel und Maschinen, sowie das rechtzeitige Anheizen der Kessel.

Am 2. November 1902 stellte sich die Notwendigkeit des Einpassens von drei Schalen bei der Ziegelmaschine heraus. Bei dem Einpassen der ersten Schale hat der Kläger mitgearbeitet. Seine Mitarbeit an dem Einpassen der zwei weiteren Schalen machte er aber davon abhängig, daß er hiefür separat entlohnt werde. Da ihm diesbezüglich eine Zusage nicht gemacht wurde, hat er die weiteren Arbeitsleistungen verweigert.

Wenn nun erwogen wird, daß schon nach dem Inhalte des abgeschlossenen Lohnvertrages diese Reparaturarbeiten in den Pflichtenkreis des Klägers fallen, daß auch nach dem Wortlaute der vorliegenden Fabriksordnung dem Maschinen- und Kesselwärter diese Verpflichtung obliegt und wenn weiters erwogen wird, daß auch nach dem Gesetze vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, Art. III, Punkt 1, die an Werksvorrichtungen vorzunehmenden Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten, durch welche der regelmäßige Fortgang des Betriebes bedingt ist und welche ohne wesentliche Störung des Betriebes an Wochentagen nicht verrichtet werden können, ferner nach Punkt 4 unaufschiebbare Arbeiten vorübergehender Natur, welche in Notfällen vorgenommen werden müssen, an Sonntagen vorgenommen werden

können und daß vorliegend diese Umstände zutreffen, weil sonst eine Störung des Betriebes die unausbleibliche Folge gewesen wäre, so muß die Frage, ob der Kläger zur Leistung der von ihm am 2. November 1902 verlangten Arbeiten kraft des getroffenen Lohnvertrages mit Fug und Recht herangezogen werden konnte, bejaht werden. Die Frage, ob er hiefür eine separate Entlohnung zu beanspruchen berechtigt war oder nicht, bleibt hiebei ganz aus dem Spiele. Glaubt Kläger eine separate Entlohnung anzusprechen berechtigt zu sein, so steht demselben frei, diese Frage zur kompetenten Entscheidung zu bringen.

Im Unrecht hat er sich jedoch befunden, die Arbeitsleistung rundweg abzulehnen oder sie auch nur von der separaten Entlohnung abhängig zu machen.

Die Handlungsweise des Klägers stellt sich daher als eine Weigerung, eine demselben zustehende Arbeit zu verrichten, dar und erscheint demnach die kündigungslose Entlassung des Klägers gemäß § 82, lit. f Gew. O. als eine berechtigte.

Der Entschädigungsanspruch wegen ungerechtfertigter Entlassung war daher abzuweisen.

Aber auch der Anspruch wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitszeugnisses erscheint nicht begründet, wenn erwogen wird, daß der Kläger gemäß § 81 Gew. O. nur Anspruch auf Ersatz des infolge verspäteter Ausfolgung des Zeugnisses entsprungenen Nachteiles zu stellen berechtigt erscheint, Kläger aber nach seiner eigenen Darstellung aus der verspäteten Ausfolgung des Zeugnisses keinen Nachteil erlitten hat, nachdem er in dem einen wie in dem anderen Falle vor dem 11. November 1902 bei Dr. J. die Arbeit nicht hätte antreten können.

Nr. 702.

Der Arbeitgeber ist mit der Entgegennahme der Arbeitsleistung nicht im Verzuge, wenn er dem Ortsgebrauche gemäß den Hilfsarbeiter am Feiertage nicht arbeiten läßt. Art. XIV, Ges. v. 14. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21. (§ 82a, lit. e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Dezember 1903, Cr. I, 402/3.

Die Klage eines Maurers auf Zahlung des Lohnes für den Feiertag, an dem ihn der Polier des Baumeisters nicht arbeiten ließ, wurde abgewiesen.

Gründe: Die Frage, ob der Arbeitgeber dem zur Arbeit bereiten Hilfsarbeiter zur Zahlung des Taglohnes für den versäumten Feiertag verpflichtet ist, erhält ihre Lösung teils im Gesetze selbst,

teils in dem herrschenden Ortsgebrauche bei dem in Frage kommenden Gewerbe. Nach Art. XIV des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe, und nach der hiemit im Zusammenhange stehenden Statthaltereiverordnung für Böhmen vom 16. Dezember 1897, Z. 195854, L. G. Bl. Nr. 69, ist nämlich den Arbeitern an den Feiertagen mit Berücksichtigung ihrer Konfession die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes nötige Zeit einzuräumen, wogegen nach Art. I des zitierten Gesetzes an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen hat. Bei Vergleichung dieser beiden Gesetzesstellen ergibt sich, daß der Arbeitgeber, von den im Gesetze ausdrücklich vorgesehenen Ausnahmsfällen abgesehen, gewerbliche Arbeiten durch Hilfsarbeiter am Sonntage überhaupt nicht verrichten lassen darf, wogegen solche Arbeiten an Feiertagen unter der Beschränkung erlaubt sind, daß dem Arbeiter die Gelegenheit zum Besuche des vormittägigen Gottesdienstes geboten wird. Was aber jemandem zu tun erlaubt ist, das ist er zu tun noch nicht verpflichtet. Die Berechtigung zur Vornahme einer Handlung schließt noch keineswegs die Verpflichtung zu derselben in sich. Der Arbeitgeber kann also unter Einhaltung der obigen Beschränkung an den Feiertagen arbeiten lassen, er muß aber nicht. Tatsächlich wird im Sprengel dieses Gerichtes an Feiertagen nur in wenigen Betrieben, im Kleingewerbe fast gar nicht, bei dem Baugewerbe in der Regel nur in den Sommermonaten und da nicht immer vollzählig gearbeitet. Mit dieser Übung deckt sich auch die bezügliche Bestimmung der Arbeitsordnung der Teplitzer Baugenossenschaft, wonach laut § 4 nur in dringenden Fällen an Feiertagen gearbeitet wird. Da die Dringlichkeit der Arbeitgeber allein zu beurteilen hat, im konkreten Falle der Beklagte, bzw. in dessen Vertretung der Polier eine solche Dringlichkeit am bezeichneten Feiertage nicht als gegeben erachtete. so konnte er mit Recht die Arbeit an diesem Tage ruhen lassen, ohne mit der Entgegennahme der Arbeitsleistung des zur Arbeit bereiten Klägers im Verzuge zu sein.

Nr. 703.

Die Vorschrift des § 74 a Gew. O., daß von den Arbeitspausen tunlichst eine Stunde auf die Mittagszeit zu entfallen hat, schließt die Verschiebung der Pause nicht aus, wenn der Arbeitgeber in der Mittagsstunde die Leistung des Arbeiters ausnahmsweise benötigt.

Urteil des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. September 1903, Cr. II, 575/3.

Der 17jährige Kläger war seit zwei Jahren in der Tischlerei des Geklagten als Hülfsarbeiter gegen den täglichen Lohn von 1 K

beschäftigt. Als er am 2. September 1903, gegen $12^3/_4$ Uhr nachmittags schon nach dem Mittagsmahle im Hofraume der Fabrik ausruhte, beauftragte ihn der Werkmeister, zur Aufladung einer dringenden Bestellung sofort einen Fuhrmann zu holen. Kläger erwiderte, daß er erst um 1 Uhr nachmittags gehen werde. Der Werkmeister forderte den Kläger auf, sofort zu gehorchen, widrigenfalls ihm das Arbeitsbuch ausgefolgt werden würde. Kläger nahm diese Äußerung mit den Worten: „Ich werde mir schon Arbeit finden" zur Kenntnis und entfernte sich.

Seine Klage auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat am Tage seiner Entlassung die ihm angewiesene Arbeit abgelehnt; die Ansicht, daß die Mittagsruhepause eine Stunde von 12 bis 1 Uhr betragen müsse, ist gesetzlich nicht begründet. Gemäß § 74a Gew. O. sollen zwar die Ruhepausen täglich $1^1/_2$ Stunden betragen, wovon tunlichst eine Stunde auf die Mittagszeit zu entfallen hat; der eben angeführte Zusatz „tunlichst" schließt jedoch die Verlegung der Mittagspause oder eines Teiles derselben auf einen anderen Zeitraum nicht aus, wenn der Arbeitgeber eben in der Mittagsstunde der Leistungen des Arbeiters ausnahmsweise dringend bedarf. Infolgedessen wurde der Kläger gemäß § 82 lit. f Gew. O. rechtmäßig ohne Kündigung entlassen.

Nr. 704.

Die Entlassung des Arbeiters am Morgen des Arbeitstages verpflichtet den Arbeitgeber auch im Falle vereinbarter Ausschließung der Kündigung zur Entschädigung des Arbeiters für den ganzen Arbeitstag.

Entscheidungen des Gewerbegerichtes Krakau vom 30. Oktober 1903, Cr. II, 688—692/3.

Die Kläger arbeiteten als Maurer einige Wochen beim Baue eines Hauses gegen Taglohn, welcher wöchentlich am Samstag ausgezahlt wurde; beim Eintritt in die Arbeit wurde vereinbart, daß die 14tägige Kündigung ausgeschlossen ist. Als die Kläger sich am Montag zur Arbeit pünktlich meldeten, entließ sie der Bauunternehmer mit der Erklärung, daß er den weiteren Bau infolge eines Streites mit dem Bauherrn eingestellt habe.

Die Kläger beanspruchen nun den vereinbarten Lohn für 3 Tage; am vierten Tage haben sie bei demselben Baue, den inzwischen ein anderer Baumeister übernommen hat, Arbeit gefunden.

Den Klägern wurde der Lohn für einen Tag zuerkannt und das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Bei dem Taglohne ist im Zweifel davon auszugehen, daß der Tag Arbeitseinheit ist; die Lösung des Arbeitsverhältnisses kann demnach nur mit Ablauf des Tages erfolgen. Den Klägern wurde Samstag abends von der bevorstehenden Einstellung der Arbeit keine Mitteilung gemacht, sie waren deshalb berechtigt, anzunehmen, daß der Belangte das Arbeitsverhältnis mit ihnen fortsetzen und sie weiter beschäftigen werde.

Die Entlassung der Arbeiter am Morgen des Montag, nachdem sie sich zur Arbeit gemeldet hatten, bildet einen Verstoß gegen Treu und Glauben und macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig. Deshalb wurde den Klägern der Lohn für diesen Tag, an dem sie früh morgens entlassen wurden, zugesprochen und das weitere Begehren abgewiesen.

Nr. 705.

Der Tag, an dem die Kündigung gegeben wird, ist in die Kündigungsfrist nicht einzurechnen; diese beginnt erst mit dem der Kündigung folgenden Tage zu laufen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes M.-Ostrau vom 16. Februar 1901, Cr. I, 109/1.

Dem Klagebegehren um Lohnvergütung für einen Tag der Kündigungsfrist wurde Folge gegeben.

Gründe: Wenn der Beklagte den Tag der Kündigung in die Kündigungsfrist einzählt, so ist diese Art der Berechnung eine irrige.

Nach der Bestimmung des § 125 Z. P. O. ist nämlich bei Berechnung einer Frist, welche nach Tagen bestimmt wird, der Tag nicht mitzurechnen, in welchen der Zeitpunkt oder die Ereignung fällt, nach der sich der Anfang der Frist richten soll.

Daß auf diese Vorschrift entsprechender Bedacht zu nehmen ist (§ 7 a. b. G. B.), erscheint zweifellos, zumal es bei Entscheidung der Frage für die Parteien gleichbedeutend ist, ob die betreffende Vorschrift in einem prozessualen oder materiellen Gesetze enthalten ist.

Diese Art der Berechnung wird auch allgemein geübt und findet ebenso im Handelsgesetze (Art. 328) und in der Wechselordnung (Art. 32) ihre ausdrückliche Anerkennung.

Eine gegenteilige Berechnung hätte überdies eine ungerechtfertigte und unzulässige Verkürzung der Kündigungsfrist zur Folge, da bei Einrechnung des Kündigungstages in die Kündigungsfrist letztere eine Abkürzung um einen Teil, oder wenn am Abend gekündigt wird, um einen ganzen Tag erfahren möchte, so daß dann die 14tägige Kündigungsfrist zu einer 13tägigen würde.

Ebenso unzulässig erscheint die Berechnung der Frist a momento ad momentum, da in dem gewerblichen Arbeitsverhältnisse überhaupt und bei einer Fristbestimmung nach Tagen insbesondere der Tag nur als etwas Ganzes, als eine unteilbare Einheit in Betracht kommt.

Die dem Kläger am 1. Februar gegebene 14tägige Kündigung ist sohin erst mit dem 15. Februar abgelaufen, so daß sich die tagsvorher erfolgte Entlassung als eine vorzeitige darstellt, weshalb in Gemäßheit des Klagebegehrens zu erkennen war.

Nr. 706.

Die Vereinbarung, daß der Hilfsarbeiter vor Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist entlassen werden kann, wenn der Arbeitgeber mit ihm „aus welchem Grunde es auch immer sei" nicht mehr zufrieden sein sollte, ist ungültig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes M.-Ostrau vom 29. Jänner 1901, Cr. I, 57/1.

Das Klagebegehren eines entlassenen Bäckergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Hilfsarbeiter ist nach der Bestimmung des § 72 Gew. O. nur insoweit Gegenstand freier Übereinkunft, als sie nicht die durch die Gesetze gezogenen Grenzen überschreiten.

Die Gründe der vorzeitigen Entlassung des Hilfsarbeiters sind nun im § 82 Gew. O. taxativ aufgezählt und es erscheint daher eine jede, darüber hinausgehende und eine Erweiterung derselben bezweckende Vereinbarung unzulässig.

Wenn sich der Beklagte das Recht einräumen ließ, das unter vereinbarter 14tägiger Kündigungsfrist eingegangene Arbeitsverhältnis zur sofortigen Auflösung bringen zu können, „wenn er mit dem Kläger, aus welchem Grunde es auch immer sei, nicht mehr zufrieden sein sollte", so stellt sich diese Vereinbarung als eine unzulässige Umgehung der gesetzlich statuierten Entlassungsgründe dar, zumal durch dieselbe die Entlassung, beziehungsweise die Würdigung der zu derselben Anlaß gebenden Umstände dem freien, subjektiven Ermessen und Belieben des Beklagten anheimgestellt würde, während die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Entlassungsgrundes ausschließlich nur vom Standpunkte des § 82 Gew. O. zu erfolgen hat.

Es kommt also nur darauf an, ob der Beklagte einen „gesetzlich" anerkannten Grund zur vorzeitigen Entlassung hatte; ein solcher Grund stand ihm nun nach seinen weiteren Ausführungen allerdings zu; denn die wiederholte, im Sachverhalte erwähnte Vernachlässigung der dem Kläger nach § 76 Gew. O. obliegenden Pflichten begründet eine

beharrliche Pflichtenvernachlässigung im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. und die von ihm begangene Drohung mit Mißhandlungen eine grobe Ehrenbeleidigung nach § 82, lit. g Gew. O., so daß sich die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn auch nicht vom vertragsrechtlichen, so doch vom gesetzlichen Standpunkte aus als gerechtfertigt erweist.

Wegen Abganges der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. war sohin das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 707.

1. Die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber jederzeit ohne Kündigung, vom Arbeitnehmer jedoch nur nach vorhergegangener Kündigung aufgelöst werden könne, ist zulässig. (§ 72, 77 Gew. O.)

2. Die vom Arbeiter beim Austritte unterfertigte Erklärung, daß ihm aus dem Dienstverhältnisse keine Ansprüche zustehen, enthält einen Verzicht auf die Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist. (§ 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 4. Februar 1901, Cr. I, 68/1.

Die Klage eines entlassenen Kutschers auf Lohnvergütung wurde abgewiesen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Gewerbeordnung enthält keine Verfügung, nach welcher die Kündigungsfrist für beide Teile eine gleiche zu sein hätte und es muß also die Vereinbarung einer ungleichen Kündigungsfrist oder eines einseitigen Ausschlusses derselben als zulässig und rechtsverbindlich angesehen werden, zumal dieselbe gegen das Gesetz oder die guten Sitten nicht verstößt und daher als eine unerlaubte Bestimmung im Sinne des § 878 a. b. G. B. nicht angesehen werden kann.

Dieselbe kann auch nicht als eine beabsichtigte Umgehung der gesetzlichen, im § 82 Gew. O. normierten Entlassungsgründe gedeutet werden, da es sich nicht um eine unzulässige Erweiterung derselben, sondern um einen Ausschluß der Kündigungsfrist zu Gunsten eines Vertragsteiles handelt.

Da der Beklagte im Grunde jener vertragsrechtlichen Bestimmung jederzeit zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt war und der Kläger überdies inhaltlich der von ihm unterfertigten Erklärung anerkannte, daß er aus dem Arbeitsverhältnisse keine Ansprüche mehr zu stellen habe, er sohin auf einen ihm etwa zustehenden Anspruch auf Lohnvergütung für den Entgang der Kündigungsfrist verzichtete, war der Klageanspruch als unbegründet abzuweisen.

Nr. 708.

Der Anspruch auf Lohnvergütung nach § 84 Gew. O. gebührt auch dann, wenn der Arbeiter eine andere, ihm angebotene Arbeit abgelehnt hat. (§ 82 a, lit. e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 26. Jänner 1901, Cr. I, 51/1.

Klägerin wurde entlassen, da wegen Stockung der Geschäfte für sie keine Arbeit vorhanden war. Als sie Entschädigung für die Kündigungsfrist ansprach, wurde ihr der Antrag gemacht, bei der Nachbarin, die eben eine Näherin suche, einzutreten und dort weiter zu arbeiten.

Mit diesem Anbote erklärte sich die Klägerin nicht einverstanden, zumal der Beklagte, für die etwaige Lohndifferenz aufzukommen, entschieden ablehnte.

Dem Klagebegehren auf Zahlung der Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Bei dem Umstande, als der Beklagte selbst zugesteht, wegen eingetretener Geschäftsstockung außer stande gewesen zu sein, der Klägerin weitere Arbeit und Verdienst zu geben, erschien dieselbe im Grunde der Bestimmung des § 82 a, lit. e Gew. O. berechtigt, aus der Arbeit sofort auszutreten und das Dienstverhältnis zu lösen, dies um so mehr, als sie bereits während eines vollen Monates auf ihre Wiederverwendung vergeblich wartete.

Da nun der Beklagte durch sein Verhalten der Klägerin gesetzlichen Grund zum vorzeitigen Austritte gab, trifft ihn auch gemäß § 84 Gew. O. die Verpflichtung, ihr den Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist zu vergüten.

Diese Verpflichtung stellt sich als eine unbedingte und der im § 84 Gew. O. statuierte Anspruch als eine „Vergütung" der durch den Gewerbeinhaber herbeigeführten schuldhaften Vertragsverletzung dar; er ist im Gegensatze zu der im § 83 Gew. O. vorgesehenen Entschädigung insbesondere nicht an die Voraussetzung eines dem Arbeiter entstandenen Schadens geknüpft und gebührt daher demselben auch jenenfalls, wenn er durch sofortige, anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft eine materielle Einbuße überhaupt nicht erlitten hätte.

Dem der Klägerin von dem Beklagten gestellten Antrage kommt daher eine rechtliche Bedeutung nicht zu; diese war zur Ablehnung des Antrages überdies auch von dem Gesichtspunkte aus berechtigt, daß sie nur dem Beklagten gegenüber zur vereinbarten Arbeitsleistung in dessen Geschäfte verpflichtet war und zur Eingehung eines neuen Dienstverhältnisses nicht verhalten werden konnte.

Nr. 709.

Der Maurergehilfe steht zu dem Bauherrn als Besteller des Arbeitgebers (Maurermeister) in keinem rechtlichen Verhältnisse; eine vom Hilfsarbeiter gegen den Bauherrn begangene grobe Ehrenbeleidigung verkörpert nicht den Entlassungsgrund des § 82, lit. g Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. November 1903, Cr. I, 353/3.

Der Maurergehilfe R. St. verlangte von dem Maurermeister A. P. Lohnvergütung für den Entgang der Kündigungsfrist, weil er an einem Dienstage aus der Arbeit entlassen wurde, obwohl nach der Arbeitsordnung, der er sich durch Unterfertigung eines Reverses unterworfen hatte, die kündigungslose Entlassung nur am Samstag erfolgen konnte. Der Beklagte machte geltend, er habe den Kläger deshalb unter der Woche entlassen, weil er anläßlich eines Wortwechsels dem Bauherrn kecke, beleidigende Antworten gab, dieser vom Beklagten die Entfernung des Klägers vom Baue verlangt und erklärt hat, den Kläger nicht weiter auf dem Baue arbeiten zu lassen, und weil Beklagter für den Kläger keine andere Arbeit hatte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den Bestimmungen der Arbeitsordnung erhellt, daß die Entlassung ohne Kündigung und ohne Vorliegen eines Entlassungsgrundes nur am Samstag als dem Lohnzahlungstage stattfinden kann. Wenn nun Beklagter die Entlassung unter der Woche damit zu begründen versucht, daß Kläger mit dem Bauherrn sich zerwarf und dem letzteren verschiedene kecke und beleidigende Antworten gab, wodurch der Bauherr sich bestimmt fand, die Entfernung des Klägers vom Baue zu begehren, so könnte von den im § 82 Gew. O. aufgezählten Entlassungsgründen allenfalls nur der in lit. g erwähnte Entlassungsgrund der groben Ehrenbeleidigung in Betracht kommen. Dieser Entlassungsgrund trifft aber nicht zu, weil der Hilfsarbeiter zu dem Bauherrn als Besteller des Gewerbeinhabers (Maurermeister) in keinem rechtlichen Verhältnisse steht und der Bauherr auch nicht als Stellvertreter des Gewerbeinhabers angesehen werden kann. Hielt daher der Bauherr durch eine Äußerung des Klägers sich für beleidigt, so stand ihm wohl der Weg der strafgerichtlichen Privatanklage gegen den Beleidiger offen, dagegen durfte der Beklagte als unbeteiligter Dritter nicht das Strafrichteramt sich anmaßen und gegen den vermeintlich schuldigen Kläger die Strafe der Entlassung verhängen.

Nr. 710.

Gröbliche Verletzung der Disziplin in der Fortbildungsschule berechtigt den Lehrherrn zur Entlassung des Lehrlings. (§ 101, Z. 1, lit. b, § 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. März 1903, Cr. I 197/3. abgeändert durch Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 9. April 1903, Cg. VI, 197/3.

Der Eisendreherlehrling A. wurde von seinem Lehrherrn wegen gröblicher Verletzung der Disziplin in der gewerblichen Fortbildungsschule entlassen.

Das Gewerbegericht Wien hat dem Begehren, die beklagte Firma sei verpflichtet, den minderjährigen Kläger zur Fortsetzung seiner Lehrzeit als Eisendreherlehrling sofort wieder aufzunehmen, stattgegeben, da es annahm, daß der Lehrling nur wegen beharrlicher Vernachlässigung seiner Pflichten gegen den Lehrherrn, aber nicht wegen Verletzung seiner Pflichten als Schüler entlassen werden kann.

Der Berufung der beklagten Firma wurde vom k. k. Landesgerichte Wien Folge gegeben und das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Das Berufungsgericht hat sich der Ansicht der ersten Instanz, der zufolge eine Vernachlässigung des Unterrichtes in der Fortbildungsschule seitens des Lehrlings im Sinne des § 99 b, Gew. O. durch Verlängerung der Lehrzeit bestraft werden könne, nicht angeschlossen.

Die Gewerbeordnung beabsichtigt nicht nur die Ausbildung des Lehrlings in dem von ihm zu erlernenden Gewerbe sondern auch dessen intellektuelle Fortbildung und macht ihm daher im § 99 b Gew. O. den Besuch der gewerblichen Fortbildungsschule eventuell der fachlichen Fortbildungsschule zur Pflicht.

Dieser Pflicht des Lehrlings entspricht anderseits die Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling zum Besuche der Schule zu verhalten und den regelmäßigen Schulbesuch zu überwachen. (§ 100 Gew. O.) Die Gewerbebehörde hat allerdings nach § 99 b das Recht, bei Vernachlässigung des Unterrichtes die Dauer der Lehrzeit zu verlängern, es steht jedoch dem Lehrherrn auf diese Entscheidung keine Ingerenz zu. Aus all diesen Bestimmungen folgt, daß das Gesetz dem Besuche dieser Schulen seitens der Lehrlinge großes Gewicht beilegt. Nach der Tendenz des Gesetzes ist daher nicht nur der Besuch der Schule eine der wesentlichsten Pflichten des Lehrlings, sondern er hat sich auch in derselben derart zu benehmen, daß hiedurch nicht die notwendige Disziplin leide.

Ein Besuch der Schule, jedoch verbunden mit keckem, unpassenden Benehmen, welches nicht nur die Fortbildung des betreffenden Lehrlings hindert, sondern den Unterricht im allgemeinen stört, ist mindestens ebenso sträflich, wie der Nichtbesuch der Schule überhaupt.

Das Gesetz verlangt einen erfolgreichen Besuch (vgl. das Wort erfolgreich, § 100 Gew. O.).

Wenn nun ein Lehrling diese Pflicht vernachlässigt und dies soweit geht, daß er trotz wiederholter Mahnung sich fortgesetzt der Schulordnung nicht fügt, durch sein Benehmen die Mitschüler zum Ungehorsam aufreizt und hiedurch auch fleißige Elemente an der Teilnahme am Unterrichte hindert, so muß hierin allerdings eine beharrliche Vernachlässigung der Pflicht gefunden werden, welche auch den Lehrherrn, der den regelmäßigen Schulbesuch zu überwachen hat, berechtigt, im Sinne des § 101, Z. 1, lit. b und § 82, lit. f Gew. O. das Lehrverhältnis sofort zu lösen. Das Recht der Gewerbebehörde, die Lehrzeit zu verlängern, trifft nicht das privatrechtliche Verhältnis zwischen Lehrling und Lehrherrn und dieser hat unbeschadet einer etwaigen von dem Willen des Lehrherrn unabhängigen Verfügung der Gewerbebehörde das Recht, im Sinne des Gesetzes den Lehrvertrag vorzeitig aufzulösen. Was nun den Kläger anbelangt, so hat sich dieser nach der Aussage des Direktors der Fortbildungsschule wiederholt gröblich gegen die Schulordnung vergangen.

Er war fortwährend frech, er hat zu drei verschiedenen Malen eine Fälschung des Unterrichtskontrollbuches begangen, hat sich ohne jede Veranlassung eigenmächtig in die Tätigkeit des von einer Lehrkraft herbeigerufenen Schuldieners eingemengt und durch dieses Benehmen zu wiederholtenmalen in einer für die Schulordnung höchst gefährlichen Weise nicht nur den Unterricht gestört, sondern er bildete durch sein schlechtes Beispiel geradezu eine Gefahr auch für die anderen Schüler. In diesem fortgesetzt renitenten Benehmen muß daher eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung gefunden werden, welche den Lehrherrn berechtigte, den Vertrag vorzeitig aufzulösen, weshalb in Stattgebung der Berufung die Klage abgewiesen wurde.

Nr. 711.

Vorwiegende Verwendung des zur Erlernung des Mechanikergewerbes aufgenommenen Lehrlings für andere Arbeiten berechtigt zur Lösung des Lehrverhältnisses. § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Juni 1903, Cr. I, 460/3.

Dem Begehren des Klägers auf Auflösung des Lehrverhältnisses und Ausstellung eines Zeugnisses über die beim Beklagten vom

15. August 1901 bis 26. Mai 1903 zugebrachte Lehrzeit wurde stattgegeben.

Gründe: Da, wie unbestritten geblieben ist, der minderjährige Kläger vom Beklagten am 15. August 1901 als Mechanikerlehrling aufgenommen worden ist, war es nach § 100 Gew. O. Pflicht des Beklagten als Lehrherrn, sich die Ausbildung des Lehrlings im Mechanikergewerbe angelegen sein zu lassen und ihm die hiezu erforderliche Zeit und Gelegenheit nicht durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen zu entziehen.

Beklagter hatte daher Vorsorge zu treffen, daß der Lehrling, wenn schon nicht ausschließlich, so doch vorwiegend zu mechanischen Arbeiten verwendet werde; denn daß der Lehrling im Betriebe des Beklagten, welcher auch den Maschinenbau betreibt, nur zu mechanischen Arbeiten werde verwendet werden, konnte weder der Vater noch der Lehrling selbst annehmen; anderseits war es gewiß nicht zum Nachteile des Lehrlings, wenn demselben auch die Gelegenheit gegeben war, sich, außer im Mechanikergewerbe auch andere Fertigkeiten anzueignen; nur durfte dabei der Zweck des Lehrverhältnisses, den Lehrling im Mechanikergewerbe auszubilden, nicht berührt und vereitelt werden.

Auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung, insbesondere der Aussagen der Zeugen Johann K. und Leopold E. hat jedoch das Gericht den Eindruck gewonnen, daß der Lehrling größtenteils zu reinen Schlosserarbeiten verwendet wurde, die keinesfalls zur Ausbildung im Mechanikergewerbe gehören, so zum Bohren bei einem Maschinengestelle, zum Anfeilen der Schneide bei 100 Messern, zum Bearbeiten von Sensenringen, welch letztere Arbeit allein einige Monate in Anspruch nahm, daß aber die übrigen Arbeiten, welche der Lehrling verrichtete, als das Reparieren und Putzen von Schreibmaschinen, Mitarbeiten bei Montagen — waren es 5 oder 15 ist gleichgültig — sich auf einen Zeitraum vom 15. August 1901 bis 26. Mai 1903 erstrecken, so daß nicht gesagt werden kann, daß Beklagter sich die Ausbildung des Lehrlings im Mechanikergewerbe angelegen sein ließ. Da nun der Vater des Lehrlings wegen der mangelhaften Ausbildung des letzteren im Mechanikergewerbe am 26. Mai 1903 das Lehrverhältnis vorzeitig zur Auflösung brachte und das Begehren stellte, zu erkennen, der Beklagte sei schuldig, das Lehrverhältnis als aufgelöst anzusehen, wurde trotz des Widerspruches des Beklagten dem gestellten Begehren stattgegeben, weil die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. (gröbliche Vernachlässigung der obliegenden Pflichten) begründet erscheint; es hat daher Beklagter das Lehrverhältnis als aufgelöst anzusehen.

Das weitere Begehren wegen Ausfolgung des Lehrzeugnisses erscheint nach § 104 Gew. O. begründet, daher dem Beklagten auch die Ausstellung und Ausfolgung dieses Zeugnisses aufzuerlegen war.

Nr. 712.

Das Anerbieten des neu aufgenommenen Speditionsangestellten, dem Prinzipal Geschäftsgeheimnisse (den Kundenkreis) des früheren Dienstgebers mitzuteilen, berechtigt den neuen Prinzipal nicht zum Rücktritt. Art. 64 Z. 1 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. März 1903, Cr. VI 271/3 bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 16. April 1903, Cg. VI. 185/3.

Kläger wurde von den Beklagten am 20. Jänner 1903 für ihr Speditionsgeschäft, dessen Betrieb mit 1. Februar 1903 beginnen sollte, als Expedient mit einem Monatsgehalte von 170 K aufgenommen. Kläger meldete sich verabredungsgemäß am 2. Februar 1903 zum Dienstantritte, der Dienstantritt wurde ihm aber verweigert und er für entlassen erklärt. Wegen grundloser Entlassung belangte Kläger die Beklagten auf Vergütung seines Gehaltes für die gesetzliche 6 wöchentliche Kündigungszeit, somit für die Monate Februar und März im Betrage von 340 K.

Die Beklagten bezeichnen ihren Rücktritt von dem Dienstverhältnisse als einen durch wichtige Gründe begründeten, beantragen Abweisung des Klagebegehrens und führen an:

1. Kläger habe sich gleich nach Abschluß des Dienstvertrages einer Pflichtwidrigkeit dadurch schuldig gemacht, daß er mit einigen von ihm aufgenommenen Kutschern eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbarte, während ihm, entsprechend der im Speditionsgewerbe herrschenden Übung, die Weisung erteilt worden war, eine Abmachung in dem Sinne zu treffen, daß das Dienstverhältnis jeden Samstag ohne Kündigung gelöst werden könne. Der Kläger erklärt diesbezüglich sich an einen solchen Auftrag nicht erinnern zu können.

2. Mit dem Briefe vom 21. Jänner 1903 habe Kläger ungebührlich die Ausfertigung eines der mündlichen Abrede nicht entsprechenden schriftlichen Vertrages verlangt und am Schlusse ohne jeden Anlaß und, ohne daß davon bei der mündlichen Besprechung auch nur mit einem Worte die Rede gewesen wäre, beigefügt, er erlaube sich unter Bezugnahme auf ihre heutige Besprechung die Bemerkung, daß er Geschäftsgeheimnisse einer Firma nur unter der Voraussetzung preisgebe, daß sie ihm bei ihrem nächsten Besuche ihr Wort geben, ihn nicht solcher diskreter Mitteilungen halber nur zeitweise zu engagieren, sondern dauernd zu beschäftigen, denn ein ähnlicher Fall habe einen Kollegen tief ins Unglück gestürzt.

3. Auf Anregung des Klägers waren sie mit der Fuhrwerksbesitzerin Marie W. wegen Beistellung des Fuhrwerkes in Unterhandlung getreten. Bei der Besprechung stellte diese jedoch wider Erwarten hohe Ansprüche und darüber befragt, gab sie an, daß Kläger ihr angeraten habe, die Ansprüche höher zu stellen. Kläger sei also zu ihrem Schaden tätig gewesen, um sich selbst einen Vorteil zuzuwenden, er habe sich durch sein Vorgehen einer Untreue schuldig gemacht und es könnte ihnen nicht zugemutet werden, dem Kläger den Eintritt in ihren Dienst zu gestatten, daher ihr Rücktritt ein berechtigter sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann der Rücktritt von dem Dienstverhältnisse ohne Entschädigung aus wichtigen Gründen erfolgen und im Art. 64 H. G. B. werden Beispiele solcher wichtigen Gründe angeführt. Die Beklagten berufen sich für ihren Rücktritt von dem mit dem Kläger eingegangenen Dienstverhältnisse insbesondere auf die Bestimmung des Art. 64 Z. 1, wonach gegen den Handlungsgehilfen die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden kann, wenn er im Dienste untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht, indem sie ihre Berechtigung zum Rücktritt auf die im Tatbestande angeführten 3 Umstände gründen.

Ad 1. Wird nun auch angenommen, es wäre bei der Unterredung am 20. Jänner 1903 dem Kläger bedeutet worden, er habe bei der Aufnahme von Kutschern und Auflegern darauf bedacht zu sein, daß das Dienstverhältnis jeden Samstag ohne Kündigung gelöst werden könne, so kann in dem Umstande, daß Kläger zwei Leute unter Vereinbarung einer 14tägigen Kündigungsfrist aufnahm, doch nicht eine erhebliche Pflichtwidrigkeit erblickt werden, da das Versehen leicht durch die Beklagten selbst behoben werden konnte.

Ad 2. Was den Inhalt des Briefes vom 21. Jänner 1903 anbelangt, so mag es dahin gestellt bleiben, ob die darin bekundete Schreibweise empfehlenswert sei, begreiflich ist es aber vom Standpunkte des Klägers, der in Stellung und nicht postenlos war, daß er sich ein dauerndes Engagement zu sichern trachtete. Und wenn Kläger im Übereifer ohne Aufforderung sich erbot, von dem Kundenkreis und den Geschäftsvorgängen seiner bisherigen Dienstgeber — andere Geschäftsgeheimnisse kommen wohl nicht in Betracht — Mitteilung zu machen, um sich die Beklagten günstig zu stimmen, so kann ihm dies nicht als Untreue oder Vertrauensmißbrauch gegen die Beklagten ausgelegt werden, zumal er auf ihm von dem Zweitbeklagten gemachte Vorwürfe, sein Mißverständnis aufklärte, und wie der Zweitbeklagte zugestand, um Entschuldigung bat.

Ad. 3. Wichtig wäre nur der dritte Fall wenn nämlich erwiesen wäre, daß Kläger sich bei der Fuhrwerksbesitzerin Marie W. zum Schaden der Beklagten eines Vorteiles versichert, eine Provision oder Gratifikation sich ausbedungen hätte. Allein aus der Aussage der genannten Zeugin ergibt sich klar und bestimmt und gewann das Gewerbegericht auf Grundlage dieser eidlichen Zeugenaussage die volle Überzeugung, daß dies nicht der Fall war. Wenn nun selbst diese Zeugin bei der Unterredung mit dem Beklagten sich in einer Weise ausgedrückt hätte, daß sie eine solche Annahme durch die Beklagten rechtfertigen würde, so ist zu bedenken, daß der bloße Verdacht einer Unredlichkeit keineswegs die Grundlage für die Aufhebung eines Dienstverhältnisses ohne Kündigung bilden könnte. Dazu kommt, daß die von dem Zeugen Sigmund F. bestätigte Äußerung der genannten Fuhrwerksbesitzerin, „Kläger habe ihr gesagt, sie möge mehr verlangen, man wisse ja warum" viel zu allgemein lautet, viel zu unbestimmt ist, um die Annahme zu rechtfertigen, Kläger habe sich zum Nachteile der Beklagten ein Honorar für seine Vermittlung bedungen oder sonst gegen die Pflicht der Treue gegenüber seinen Dienstgebern sich vergangen. Es mangeln also für die Beklagten zum Rücktritt berechtigende, wichtige Gründe; sie sind für ihren ohne solche Gründe erklärten Rücktritt dem Kläger entschädigungspflichtig.

Der Berufung der Beklagten wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien keine Folge gegeben.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann aus wichtigen Gründen die vorzeitige Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden. Die Beklagten machten vier solche Gründe geltend, welche jedoch ebenso wenig wie der I. Instanz auch dem Berufungsgerichte geeignet schienen, die sofortige Entlassung des Klägers zu rechtfertigen.

1. In dem Briefe vom 21. Jänner 1903 kann weder stilistisch, noch inhaltlich, insoweit mit demselben ein schriftlicher Vertrag verlangt wird, eine Ungehörigkeit erblickt werden, stilistisch nicht, weil er in der üblichen Korrespondenzform das Begehren eines schriftlichen Vertrages, wie solche bei höheren Angestellten meist vorkommen, enthält. Was den Nachsatz anbelangt, wird diesbezüglich auf die Ausführungen der I. Instanz und das in diesem Urteile ad 4 Erwähnte verwiesen.

2. Ein weiterer Entlassungsgrund soll darin liegen, daß der Kläger ohne Berechtigung Bedienstete aufnahm. Allein die Beklagten, haben dieses angebliche eigenmächtige Vorgehen des Klägers stillschweigend dadurch genehmigt, daß sie die zwei von ihm aufgenommenen Personen, und zwar eine derselben durch einige Zeit, die

andere noch heute in ihren Diensten behielten. Jedenfalls liegt hierin nicht eine erhebliche Pflichtverletzung.

3. Was das Benehmen des Klägers gegenüber der Zeugin Marie W. anbelangt, so muß dieses jedenfalls als ein inkorrektes bezeichnet werden; denn als Bediensteter der Beklagten hatte er deren Interessen zu wahren, und durfte daher nicht zu ihrem Schaden die von der Zeugin offerierten Preise erhöhen.

Allein da kein Beweis dafür vorliegt, daß sich der Kläger selbst einen Vorteil zuwenden wollte, und den Beklagten nicht leicht ein Schade entstehen konnte, da ihnen die ortsüblichen Frachtlöhne bekannt sein mußten, kann auch hierin ein Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses nicht erblickt werden. Im übrigen wird auch hier auf die Gründe des erstrichterlichen Urteils verwiesen und nur noch bemerkt, daß ein Schade auch nicht entstanden ist, indem die Beklagten mit Frau W. nicht abgeschlossen haben.

4. Die Beklagten beriefen sich endlich darauf, daß H. sich ihres Vertrauens unwürdig gezeigt habe, indem er sich erbot, Geschäftsgeheimnisse seiner früheren Prinzipalin preiszugeben. Es kann nicht in Abrede gestellt werden, daß dies eine arge Inkorrektheit seitens des Klägers war, geeignet auf seinen Charakter ein schiefes Licht zu werfen. Es mag auch zugegeben werden, daß unter ganz besonderen Verhältnissen, z. B. bei einer besonderen Vertrauensstellung und bei besonders wichtigen Geheimnissen hierin ein Entlassungsgrund gefunden werden könnte. Hier ist dies nicht der Fall. Nach der Darstellung der Beklagten hat der Kläger sich schon bei der ersten Unterredung bereit erklärt, die Geheimnisse der Firma Sch. & F. seinem neuen Prinzipal preiszugeben. Trotzdem sind die Beklagten weiter mit ihm in Verbindung geblieben und haben mit ihm, obwohl er sich schon vorher zu dieser Geheimnispreisgebung angeboten hatte, einen definitiven Dienstvertrag abgeschlossen. Es konnte daher für sie nicht überraschend sein, wenn er dieses Anbot später wiederholte. Die Beklagten können nicht sagen, sie hätten hiedurch das Vertrauen zu ihm verloren, denn wenn sie auf dieses Vorgehen wirklich so großes Gewicht legten, hätten sie ihn schon nach der ersten Unterredung ihres Vertrauens nicht mehr würdigen dürfen.

Überdies liegt hier nur das Anbot einer Untreue gegen den früheren Dienstgeber und keine Untreue gegen den jetzigen Prinzipal vor.

Die Entlassung erscheint daher ungerechtfertigt. Die Beklagten sind demnach ersatzpflichtig und wird in Ansehung der Höhe des zugesprochenen Betrages auf die Gründe des ersten Urteils verwiesen.

Nr. 713.

I. Die dem Handlungsgehilfen zugegangene, ihm jedoch wegen seiner nicht angezeigten Abreise nicht behändigte schriftliche Kündigung ist wirksam.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Juli 1903, Cr. VI, 865/3.

Die Klage des Agenten A. gegen die Firma B. wegen Zahlung des Gehaltes wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behauptung des Klägers, das zwischen der beklagten Firma und ihm durch Dienstvertrag laut Schreibens vom 16. Juni 1903, begründete Dienstverhältnis bestehe noch fort, entbehrt nach Lage des Falles jedweden Haltes. Denn wie sich aus den Ausführungen des Klägers ergibt, hat er sich nach dem Streite, der am 8. Juli mit den Beklagten, bezw. dem Gesellschafter der beklagten Firma Max L. stattfand, aus dem Geschäftslokale entfernt, ohne seitdem wieder dahin zurückgekommen zu sein oder weitere Weisungen über die von ihm zu leistenden Dienste einzuholen oder, wie es im Dienstvertrage vorgesehen ist, jeden Tag schriftlich unter Bekanntgabe seiner jeweiligen Adresse zu berichten. Dieses Verhalten könnte ohne Annahme einer Entlassung auf Seite der Beklagten doch nur als Verlassen des Dienstes, als Rücktritt auf Seite des Klägers angesehen werden. Nach dem Vertrage hatte jede Kündigung zu entfallen und stand es jedem Teile frei, das Verhältnis jeden Tag zur Lösung zu bringen. Es ist aber nicht zu bezweifeln, daß bei dem Streite am 8. Juli vormittags unverkennbar die Absicht der Beklagten zum Ausdruck gelangte, das Verhältnis nicht fortzusetzen. Dies haben nun die Beklagten in dem noch am 8. Juli an den Kläger gerichteten Schreiben ausdrücklich hervorgehoben. Wenn nun auch dieses Schreiben dem Kläger infolge seiner Abreise nicht zugestellt, sondern bei dem Postamte hinterlegt wurde und sodann an die Aufgeber zurückging, so gilt gleichwohl die darin enthaltene Erklärung dem Kläger gegenüber als wirksam.

Eine schriftlich abgegebene Willenserklärung wird nämlich, wie sich aus den Bestimmungen der Art. 319—321 H. G. B. ergibt, dem anderen gegenüber wirksam, wenn sie bei ihm eintrifft, eingeht, ankommt. Daß der andere von dem Inhalte der Erklärung auch Kenntnis genommen hat, ist nicht erforderlich, es genügt, daß ihm Gelegenheit gegeben war, von derselben Kenntnis zu nehmen und das ist der Fall, wenn der Brief in seiner Wohnung angekommen ist. Dem steht es nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen gleich, daß die Ankunft in der angegebenen Weise erfolgt sein würde, wenn sie nicht durch Umstände, für welche der Adressat einstehen muß (wie Abreise ohne die

vertraglich übernommene Benachrichtigung des anderen Teiles) verhindert worden wäre.

Eine Sendung, die infolge Abwesenheit des Adressaten nach der bestehenden Vorschrift (Verordnung vom 10. Juni 1902, Z. 29087, Verordnungsblatt des k. k. Justizministeriums Seite 218 ex 1902), beim Postamte hinterlegt wird, gilt rechtlich als zugestellt, worüber auf die Bestimmung des § 104 Z. P. O. Bezug genommen wird. Das am 8. Juli von den Beklagten rekommandiert zur Post aufgegebene, infolge Abwesenheit des Klägers beim Postamte hinterlegte Schreiben der Beklagten vom 8. Juli 1903 gilt demnach als dem Kläger zugekommen, die darin enthaltene Erklärung, daß das Dienstverhältnis aufgelöst sei, ist somit dem Kläger gegenüber wirksam. Die am 8. Juli d. J. erfolgte Auflösung des Dienstverhältnisses steht also außer allem Zweifel.

Nr. 714.

Wenn der Handlungsgehilfe an einem Nachmittag die Arbeit verläßt, weil er zu viel getrunken hatte, so ist dies nicht als wichtiger Grund zur Entlassung anzusehen. Art. 64, Z. 3 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Dezember 1903, Cr. VI, 1490/3.

Der als Komptoirist aufgenommene Kläger wurde am 16. November vom Prokuristen wegen ordnungswidriger Ausführung eines erteilten Auftrages zur Rede gestellt und infolge einer Gegenbemerkung beschimpft. Nach Angabe der beklagten Firma kam Kläger am Nachmittag schon in trunkenem Zustande ins Geschäft und ließ sich dann noch einen Liter Wein holen, den er rasch austrank. Kläger entfernte sich hierauf aus dem Geschäfte. Infolge dessen wurde er entlassen; seiner Klage auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Die Ursache der Aufhebung des Dienstverhältnisses liegt nach den Anführungen der Beklagten darin, daß Kläger sich in den Zustand des Rausches versetzte und in seinem trunkenen Zustande selbst den Dienst verließ. Darin liegt nun zweifellos eine Dienstverfehlung, eine Pflichtwidrigkeit, allein sie war nicht von solcher Bedeutung, daß die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist als begründet angesehen werden konnte. Das Verhalten des Klägers stellt sich als Dienstversäumnis dar; nach Art. 64, Z. 3 H. G. B. kann aber aus diesem Grunde die Aufhebung des Dienstverhältnisses nur ausgesprochen werden, wenn der Handlungsgehilfe ohne einen rechtmäßigen Grund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit seinen Dienst zu leisten unterläßt. Wenn nun auch angenommen wird, daß Kläger seine Trunkenheit oder, wie er es nennt, sein Unwohlsein selbst verschuldete, so könnte doch nicht von einem Dienstversäumnis für erhebliche Zeit gesprochen werden.

Es mangeln also für die Beklagten zum Rücktritte berechtigende wichtige Gründe und sie sind demnach für ihren ohne solche Gründe erklärten Rücktritt dem Kläger entschädigungspflichtig.

Nr. 715.

Die Nichtbeibringung des Arbeitsbuches ungeachtet wiederholter Aufforderung berechtigt den Gewerbeinhaber zur Entlassung des Hilfsarbeiters. §§ 79, 82 lit. f. Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Dezember 1903, Cr. III. 2346/3.

Das Begehren eines entlassenen Kutschers auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn Kläger, wie er selbst zugibt, trotz dreimaliger Aufforderung des Beklagten an diesen sein Arbeitsbuch nicht abführte, so liegt bei dem Umstande, als Kläger verpflichtet war, sein Arbeitsbuch für die Dauer des Lohnverhältnisses dem Dienstgeber zur Aufbewahrung zu übergeben, und als seine Angabe, er habe jedesmal vergessen, das Buch mitzubringen, keinerlei Rechtfertigung für sein Verhalten zu bilden vermag, eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung des Klägers im Sinne des § 82 lit. f. der Gew. O. vor, welche den Beklagten zur sofortigen Auflösung des Lohnverhältnisses berechtigte.

Abgesehen hievon kommt aber zu bemerken, daß im Hinblicke auf die §§ 79 und 80c der Gew. O. der Beklagte, sobald er vom Kläger das Arbeitsbuch trotz Aufforderung nicht ausgefolgt bekam, das Arbeitsverhältnis mit diesem überhaupt gar nicht weiter fortsetzen durfte.

Nr. 716.

Bei vorzeitiger Übergabe des Arbeitsbuches an den Gewerbeinhaber kann der Hilfsarbeiter für die Zeit von der Übergabe bis zum Dienstantritt eine Lohnvergütung nicht beanspruchen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Dezember 1903, Cr. II, 1510/3.

Kläger wurde von der beklagten Firma am 16. Oktober 1903 als Buchdruckergehilfe mit Ausschluß der Kündigung und dem Bemerken aufgenommen, daß er diesen Posten am 16. November 1903 antreten könne.

Bei der Aufnahme am 16. Oktober 1903 verlangte der öffentliche Gesellschafter der beklagten Firma die Deponierung des Arbeitsbuches, widrigens er ihm den Posten ab 16. November 1903 nicht zusichern könne. Kläger war hiemit einverstanden und gab sofort sein Buch ab, weil er eine dauernde Arbeit zu finden hoffte. Nachdem er jedoch nur 14 Tage Arbeit fand, verlangte er für die Zeit der Deponie-

rung seines Arbeitsbuches, da er ohne solches keine andere Arbeit, wenn auch nur aushilfsweise aufnehmen konnte, per Woche 29 K und daher für 4 Wochen den Betrag von 116 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Abgesehen davon, daß durch die beschworene Aussage der Zeugin Leopoldine H. die Angabe der beklagten Firma, daß sie dem Kläger die Disposition über das Arbeitsbuch freigehalten habe, erwiesen erscheint, geht aus den klägerischen Angaben selbst hervor, daß er vertragsmäßig das Buch deponiert habe und ihm dasselbe nicht gegen seinen Willen zurückbehalten wurde.

Es fehlt demnach dem erhobenen Schadenersatzanspruche jeder Rechtstitel und war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 717.

Statt sofortiger Entlassung kann auch das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer kürzeren als der vertrags- oder gesetzmäßigen Kündigungsfrist gekündigt werden.*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Dezember 1903, Cr. III, 2451/3

Der Klägerin (Kaffeehausköchin) wurde wegen Verweigerung einer Arbeit auf 3 Tage gekündigt. Da 14tägige Kündigungsfrist verabredet war, klagt sie die Entschädigung für 11 Tage ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Klägerin gibt selbst zu, daß sie sich geweigert hat, eine ihr aufgetragene Arbeit, nämlich das Waschen der für die Gäste bestimmten Tische, zu verrichten. Nach Anschauung des Gerichtes kann es keinem Zweifel unterliegen, daß eine solche Arbeit zu den einer Kaffeeköchin zukommenden Dienstesverrichtungen gehört. Es war demnach die diesfällige Weigerung der Klägerin eine unbefugte. Eine solche Weigerung stellt sich als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82 lit. f. der Gew. O. dar, welches den Dienstgeber zu sofortiger Entlassung des Arbeiters berechtigt. Hat nun diese Weigerung, wie der Beklagte behauptet, schon vor der Kündigung stattgefunden, so war dieser, da er infolge der Weigerung berechtigt gewesen wäre, die Klägerin sofort zu entlassen, sicherlich um so mehr berechtigt, die Klägerin mit einer kürzeren als der 14tägigen Kündigungsfrist zu entlassen, war also berechtigt, der Klägerin 3tägig zu kündigen.

Hat aber die fragliche Arbeitsverweigerung, wie die Klägerin behauptet, erst am Tage nach der Kündigung stattgefunden, so wurde durch diese Weigerung, bezüglich deren gar nicht behauptet wird, daß sie der Klägerin etwa nachträglich nachgesehen worden sei, der

*) Entgegenges. die Entscheidung Nr. 296.

Beklagte berechtigt, die Klägerin sofort, das heißt, ohne ihr vorerst eine 14tägige Kündigungsfrist gewähren zu müssen, zu entlassen, er war daher auch berechtigt, die Klägerin zwei Tage nach dieser Weigerung zu entlassen.

Nr. 718.

Wenn mehrere Kläger in einer Klage Ansprüche von je unter 100 K geltend machen, deren Gesamtsumme aber diesen Betrag übersteigt, ist die eingebrachte Berufung nach der Bestimmung des § 30 Gew. Ger. G. zu beurteilen.

Entscheidung des k. k. Landesgerichtes in Z. R. S. Wien als Berufungsgerichtes in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 27. Februar 1903, Bc. VI, 8/3.

In der Rechtssache der Steinschleifer A., B. und C. wider den Steinmetzmeister D. wegen Zahlung einer Kündigungsentschädigung von je 60 K wurde den Klägern mit Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Februar 1903, Cr. V 46/3 ein Betrag von je 40 K zuerkannt.

Die von dem Beklagten gegen dieses Urteil eingebrachte Berufung wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes in Z. R. S. in Wien als Berufungsgerichtes in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten verworfen.

Gründe: Was die von den Klägern in der Berufungsmitteilung angeregte Frage, ob im vorliegenden Falle das Berufungsverfahren im Sinne des § 30 oder 31 Gew. Ger. G. einzuleiten sei, betrifft, muß die Behandlung der Berufung durch die I. Instanz als eine solche im Sinne des § 30 Gew. Ger. G. für richtig erkannt werden. Das Gew. Ger. G. bestimmt ganz allgemein, daß in Streitsachen bis zu 100 K die Berufung nur wegen eines Nichtigkeitsgrundes zulässig ist, ohne aber die Norm zu enthalten, daß, wenn gemäß § 11, Z. 2 Z. P. O. mehrere Kläger ihre Ansprüche von je unter 100 K in einer Klage geltend machen, die Gesamtsumme aller Forderungen aber diesen Betrag übersteigt, das Berufungsverfahren nach § 31 Gew. Ger. G. einzuleiten sei. Es ist auch nicht anzunehmen, daß der Gesetzgeber wollte, daß, wenn nur eine Person einen Anspruch unter 100 K geltend macht, oder wenn mehrere Kläger dies zur selben Zeit gegen denselben Beklagten aber in verschiedenen Klagen tun, die Berufung nach § 30 Gew. Ger. G. zu entscheiden sei, wenn aber zwischen den Klägern zufällig eine Einigung dahin zustande kommt, daß sie ihre Forderungen mit einer Klage einklagen, dann nach § 31 Gew. Ger. G. eine Neuverhandlung der Sache in II. Instanz zu erfolgen habe.

Die einzelnen Forderungen bleiben, wenn auch gleichartige, trotzdem doch verschiedene, jeder Kläger hat das selbständige Ver-

fügungsrecht über seinen Anspruch und über jede Forderung ist ganz ohne Rücksicht auf die anderen zu entscheiden. Der § 55 J. N. kann hier nicht analog angewendet werden, denn er enthält nur eine Norm, um die Kompetenz zwischen Bezirksgerichten und Gerichtshöfen abzugrenzen, was bei gewerbegerichtlichen Streitigkeiten entfällt, da die Gewerbegerichte nach § 4 Gew. Ger. G. bei den daselbst aufgezählten Streitigkeiten ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig sind und dieser (anders wie bei den Bezirksgerichten) auch auf das Verfahren keinen Einfluß hat (§ 22 Gew. Ger. G.).

Auch der k. k. Oberste Gerichtshof hat in seinem Gutachten (s. g. Fragebeantwortung bei § 11 Z. P. O.) ausgesprochen, daß im Falle der Streitgenossenschaft nach § 11, Z. 2 Z. P. O., wenn keiner der geltend gemachten Ansprüche die im § 448 Z. P. O. festgesetzte Wertgrenze übersteigt, im Bagatellverfahren zu verhandeln und über Streitigkeiten unter 100 K unter allen Umständen nach diesem zu verfahren sei, also dann nur eine beschränke Berufung stattfindet. Denselben Grundsatz hat er in seiner Entscheidung vom 16. Mai 1900, Z. 6275, Nr. 333, Sammlung gewerbegerichtlicher Entscheidungen, ausgesprochen. Steht aber fest, daß es sich hier um eine Streitsache bis zu 100 K handelt, so kann nach § 30 und 22 Gew. Ger. G. und § 501 Z. P. O. das Urteil nur wegen der im § 477, Z. 1 bis 7 Z. P. O. erwähnten Nichtigkeiten angefochten werden, eine solche wird aber seitens der Beklagten nicht geltend gemacht. Weder eine angebliche Nichterhebung wesentlicher Tatsachen, noch eine unrichtige Beweiswürdigung oder eine unrichtige rechtliche Beurteilung fallen unter diesen Paragraphen. Es muß vielmehr der I. Instanz, welche auf den vorliegenden Fall die Bestimmungen der Gewerbeordnung anwendete, beigepflichtet werden, weil nach Art. V, lit. a des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung nur die Lohnarbeit der gemeinsten Art nicht unter die Norm der Gewerbeordnung fällt, während die Kläger, welche nach den eigenen Angaben des Beklagten seit Jahren zur Aufstellung von Grabmonumenten und zum Steinschleifen, u. zw. zum Teile im Akkordlohne beschäftigt wurden, mindestens zu den gewerblichen Hilfsarbeitern im Sinne des § 73, lit. d Gew. O. gezählt werden müssen.

Nr. 719.

Die Vereinbarung, daß der Lohn der Hilfsarbeiterin von der Schuld eines Dritten abgerechnet werden soll, ist nichtig. § 78, 78a, 78b und 78c Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Oktober 1903, Cr. VI, 1236/3.

Dem Begehren der Klägerin auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Lohnbetrages von 881 K 40 h wurde stattgegeben.

Gründe: Wie sich aus dem beiderseitigen Vorbringen ergibt, stand Klägerin vom 22. April 1897 bis 3. August 1900 bei der Beklagten in dem von ihr betriebenen Obsthandel gegen einen wöchentlichen Lohn von 7 K in den Sommer- und von 3 K in den Wintermonaten als Obstverkäuferin in Verwendung. Sie ist demnach als gewerbliche Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73, Abs. 1 lit a der Gew. O. anzusehen und beträgt ihr Lohn, wie ebenfalls nicht bestritten wurde, für die Dauer ihrer Dienstleistung 881 K 40 h.

Gemäß § 78 Gew. O. sind die Gewerbeinhaber verpflichtet, die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszuzahlen und können nur die darin angeführten Gegenstände (Wohnung, Feuerungsmaterial, Benützung von Grundstücken, Arzneien, ärztliche Hilfe, Werkzeuge, Stoffe zu den anzufertigenden Erzeugnissen und Lebensmittel) unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zugewendet werden.

Nach § 78 c Gew. O. sind Vertragsbestimmungen und Verabredungen, welche den Anordnungen der § 78, 78a und 78b zuwiderlaufen, nichtig und nach § 78d Gew. O. können die Hilfsarbeiter, deren Forderungen entgegen diesen gesetzlichen Vorschriften anders als durch Barzahlung berichtigt wurden, jederzeit die Bezahlung ihrer Forderungen in barem Gelde verlangen, ohne daß ihnen eine Einrede aus dem etwa an Zahlungsstatt gegebenen entgegengesetzt werden kann. Die Beklagte behauptet nun, sie habe die Lohnforderung der Klägerin in der Weise berichtigt, daß sie auf Grund einer mit ihr getroffenen Vereinbarung den Lohnbetrag von einer Schuld ihrer Tante Barbara F. in Abrechnung brachte. Diese Verabredung ist aber, weil sie der Anordnung des § 78 Gew. O. zuwiderläuft, gemäß § 78c Gew. O. nichtig und die Klägerin demnach gemäß § 78d Gew. O. berechtigt, die Bezahlung ihrer Lohnforderung in barem Gelde zu verlangen.

Nr. 720.

Die Vereinbarung, daß dem Handlungsgehilfen während der Krankheit der Lohn in einem um das bezogene Krankengeld verminderten Betrage ausbezahlt werde, ist gültig. Art. 60, H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Dezember 1903, Cr. VI, 1533/3.

Die Klage eines Handlungsgehilfen auf Nachzahlung der ihm vom Lohne abgezogenen Krankengelder wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß Art. 57 H. G. B. entscheidet über die Ansprüche des Handlungsgehilfen auf Gehalt und Unterhalt in erster

Linie das Übereinkommen und auch gemäß § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft. Hiernach findet also auch die im Art. 60 H. G. B. enthaltene Bestimmung, wonach der Handlungsgehilfe, der durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seiner Dienste zeitweise verhindert wird, für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt hat, nur insoweit Anwendung, als nicht durch Vertrag eine andere Bestimmung getroffen wurde. Die in dieser Gesetzesstelle enthaltene Anordnung ist privatrechtlicher Natur, sie kann durch Übereinkunft der Parteien aufgehoben oder abgeändert werden.

Es kann somit zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen rechtswirksam auch bedungen werden, daß im Falle einer Erkrankung des Handlungsgehilfen der Gehalt nur in einem um das Krankengeld verminderten Betrage gewährt und ausbezahlt werde. Eine solche Abmachung kann keineswegs als unerlaubt, als gegen die guten Sitten verstoßend, angesehen werden und mag diesbezüglich auf die Bestimmung des § 616 des deutschen bürgerlichen Gesetzbuches hingewiesen werden, wonach die Anrechnung des dem Angestellten aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommenden Betrages für statthaft erklärt wird. (Vergl. auch Staub, Kommentar zum H. G. B., 5. Auflage, § 3 zu Art. 60.)

In Ermanglung einer entgegenstehenden Bestimmung (wie sie das neue deutsche Handelsgesetzbuch im Art. 63 trifft), bleibt also eine solche Vereinbarung in Kraft. Die in dem zwischen der beklagten Firma und dem Kläger am 17. August 1900 abgeschlossenen Dienstvertrage enthaltene Bestimmung, wornach dem Kläger im Falle einer Erkrankung das von ihm bezogene Krankengeld in den Gehalt eingerechnet wird und er nur die Differenz zwischen Vergütung der Krankenkassa und Gehalt ausbezahlt erhält, ist somit gültig und wirksam und der Anspruch des Klägers auf Nachzahlung dieser Krankenkassenbeträge rechtlich nicht begründet. Beizufügen ist noch, daß vorliegend, da durch die Vereinbarung über die Höhe des dem Kläger während der Krankheitsdauer gebührenden Gehaltes keine Verfügung über die dem Versicherten auf Grund des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter, zustehenden Forderungen getroffen wurde und Kläger wie unbestritten ist, selbst das Krankengeld bezogen hat, die im § 62 des bezogenen Gesetzes enthaltene Bestimmung weder nach ihrem Wortlaute, noch ihrem Sinne nach Anwendung findet. Durch diese Bestimmung wird die Gehaltsfrage während der Krankheit in keiner Weise berührt.

Vollends unhaltbar erweist sich im gegebenen Falle der erhobene Anspruch, wenn erwogen wird, daß Kläger laut der gegen ihn gemäß § 294 Z. P. O. Beweis machenden Urkunde, d. d. 17. Oktober 1903 ausdrücklich erklärt, daß mit der ihm ausbezahlten Remunerationssumme von 287 K 52 h alle seine Ansprüche an die Firma geordnet sind und er keine wie immer geartete Forderung mehr an die Firma zu stellen hat. Dieser Verzichtserklärung die rechtliche Wirkung absprechen zu wollen, ist in jedem Falle unhaltbar, denn sie würde selbst dann gelten, wenn ohne eine diesbezügliche Vereinbarung das bezogene Krankengeld in den Gehalt eingerechnet worden wäre.

Nr. 721.

Rechtsstreitigkeiten zwischen einem Sportplatzinhaber und seinem Hilfsarbeiter gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. (Art. V, lit. o, Kundm. Pat. zur Gew. O.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Jänner 1903, Cr. III 153/3.

Kläger war bei dem belangten Sportplatzinhaber als Hilfsarbeiter bedienstet und leitet aus diesem Lohnverhältnisse seine Klageansprüche ab.

Nach den Angaben beider Teile wird auf dem Sportplatze des Beklagten das Eislaufen betrieben. Beklagter besitzt hiefür keinen Gewerbeschein, sondern bloß eine polizeiliche Lizenz. Das Halten von Eislaufplätzen fällt unter den Begriff der Veranstaltung von öffentlichen Belustigungen, auf welche gemäß Art. V, lit. o des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung die Gewerbeordnung keine Anwendung findet. (Vergleiche Heilinger, österreichisches Gewerberecht, II., 56.)

Da nun nach § 1 Gew. Ges. G. die sachliche Zuständigkeit sich (mit Ausnahme der im Art. V, lit. b in Art. VIII des gedachten Kundmachungspatentes bezeichneten Unternehmungen) nur auf solche Unternehmungen bezieht, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, mußte die Klage, trotzdem vom Beklagten die Einwendung der Unzuständigkeit nicht erhoben wurde, gemäß § 23 des Gewerbegerichtsgesetzes von Amtswegen wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen werden.

Nr. 722.

Wenn der Hilfsarbeiter die Kündigung auf kürzere Zeit, als er beanspruchen konnte, stillschweigend zur Kenntnis nimmt, während er nach der Verkehrssitte hätte erklären sollen, daß er auf der 14-tägigen Kündigung beharre, ist anzunehmen, daß er der kürzeren Kündigungsfrist zugestimmt hat. (§ 863 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 28. Oktober 1903, Cr. I, 349/3.

Die Klage des Maurers F. K. gegen den Baumeister H. Sch. auf Lohnvergütung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Laut des beiderseitigen Vorbringens der Parteien wurde eine Vereinbarung bezüglich der Kündigungsfrist nicht getroffen, es galt somit gemäß § 77 Gew. O. die 14tägige Kündigungsfrist. Nun hat aber das Gericht auf Grund des teilweisen Zugeständnisses des Klägers in Verbindung mit der glaubwürdigen Aussage des als Zeugen abgehörten Poliers als festgestellt angenommen, daß der Polier in Vertretung des Beklagten am Samstag den 17. Oktober 1903 den Kläger auf dessen Frage, ob er heute Feierabend bekomme, mitgeteilt hat, Kläger könne noch die nächste Woche arbeiten, daß Kläger nichts darauf erwiderte und die darauf folgende Woche bis zum Samstag den 24. Oktober 1903 arbeitete, daß an diesem Tage der Polier dem Kläger bedeutete, dieser habe für die nächste Woche anderweitig Arbeit zu suchen, und daß endlich Kläger auch diese Erklärung stillschweigend zur Kenntnis nahm.

Aus diesem Sachverhalte vermeinte Kläger gegen den Beklagten den Anspruch auf Lohnvergütung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist ableiten zu können. Da die Kündigungserteilung nach dem Gesetze an eine bestimmte Form nicht geknüpft und dann gültig ist, wenn der auf die Kündigung gerichtete Wille ernst, bestimmt und verständlich erklärt wird (§ 869 a. b. G. B.), die von dem Polier am 17. Oktober 1903 dem Kläger gemachte Erklärung, dieser könne noch eine Woche arbeiten, keinem Zweifel Raum gab, daß das Arbeitsverhältnis am 24. Oktober 1903 als dem letzten Tage der auf den 17. Oktober 1903 nachfolgenden Woche aufgelöst werden soll, so verlangte es die Verkehrssitte und die Pflicht zur Offenheit, den Polier darauf aufmerksam zu machen, daß Kläger nicht eine 8-, sondern eine 14-tägige Kündigung begehren könne. Dadurch aber, daß Kläger weder bei der Kündigung, noch bei der Entlassung seinen Willen auf Einhaltung der vollen gesetzlichen Kündigungsfrist bestehen zu wollen, dem Polier offenbarte, hat er dem letzteren zu erkennen gegeben, daß er mit der

8-tägigen Kündigung einverstanden sei. (§ 863 a. b. G. B.) Durch seine am 17. Oktober 1903 an den Polier gerichtete Frage, ob er heute Feierabend bekomme, hat er den Polier, von dem die Aufnahme des Klägers nicht erfolgt war, zur irrigen Annahme verleitet, daß er ebenfalls den bei dem Baugewerbe eingeführten, die Kündigung ausschließenden Revers unterschrieben habe, ein Verhalten, welches gegen die auch das Arbeitsverhältnis beherrschenden Grundsätze von Treu und Glauben verstieß. Erst dann, wenn der Polier seinem eventuellen Verlangen nach der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht Rechnung getragen und ihn nach 8 Tagen entlassen hätte, wäre der klägerische Anspruch auf Lohnvergütung für eine Woche existent geworden. Da ein solches Verlangen nicht gestellt wurde, so ist dem Kläger auch ein eingeschränkter Anspruch nicht erwachsen, was die Abweisung der Klage zur Folge hatte.

Nr. 723.

Der dem Hilfsarbeiter wegen grundloser Entlassung gemäß § 84 Gew. O. zustehende Vergütungsanspruch unterliegt der 3-jährigen Verjährung des § 1489 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 14. Februar 1901, Cr. I, 102/1.

Das Klagebegehren auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 84 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, dem ohne einen gesetzlichen Grund vorzeitig entlassenen Hilfsarbeiter den Lohn für die Kündigungsfrist zu „vergüten".

Diese Verpflichtung ist eine unbedingte; die Vergütung gebührt dem Arbeiter auch dann, wenn er durch die vorzeitige Entlassung nicht zu Schaden gekommen wäre. Diese Vergütung kann sich sohin, muß sich aber nicht immer als eine wirkliche Entschädigung darstellen; stets bildet sie jedoch eine Sühne, eine Genugtuung für die durch das vertragswidrige Verhalten herbeigeführte vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses; denn ihr Rechtsgrund liegt in dem Verschulden der vertragsbrüchigen Partei.

Der Anspruch des § 84 Gew. O. beruht, ebenso wie jener des § 83 und 85 Gew. O. auch auf denselben legislativen Motiven, der vertragstreuen Partei im Falle der Nichtzuhaltung des Vertrages das Recht auf einen Ersatz, sei es nun im engeren oder erweiterten Umfange zuzuerkennen; wenn nun auch die Rechtsfolgen der Vertragsverletzung sich verschieden gestalten, da ihr Umfang davon abhängig erscheint, ob derselben ein schuldloses oder schuldhaftes Verhalten der Partei zu Grunde liegt, so würde es doch dem Grundsatze der

vom Gesetzgeber intendierten Parität widersprechen, wenn die aus der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche rücksichtlich der Verjährungsfrist nach verschiedenen Normen beurteilt werden würden; handelt es sich ja doch in allen Fällen um Ersatzansprüche aus einer Vertragsverletzung und wenn § 84 Gew. O. im Gegensatze zu § 83 Gew. O. von einer Vergütung spricht, so sollte damit nur statuiert werden, daß bei einer kulposen Vertragsverletzung durch den Gewerbeinhaber dieser die Pflicht hat, dem Hilfsarbeiter volle Genugtuung zu gewähren, eine Genugtuung, die in dem unbedingten und vollen Ersatze des demselben für die Kündigungsfrist zukommenden Lohnes und der etwaigen sonst vereinbarten Genüsse zu bestehen habe.

Von dieser auch den praktischen Bedürfnissen des Verkehrslebens mehr Rechnung tragenden Ansicht ausgehend, hielt das Gericht dafür, daß auch der im § 84 Gew. O. vorgesehene Vergütungsanspruch seiner rechtlichen Natur nach sich als ein erweiterter, in der Verletzung der Vertragspflichten begründeter Entschädigungsanspruch darstellt und daher nicht der ordentlichen 30jährigen Verjährungsfrist des § 1478 a. b. G. B., sondern der Triennalverjährung des § 1489 a. b. G. B. unterliegt.

Da nun die gerichtliche Geltendmachung jenes Ersatzanspruches erst nach Ablauf von mehr als 3 Jahren erfolgte, erscheint derselbe erloschen, weshalb mit der Abweisung der Klage vorzugehen war.

Nr. 724.

Die Entlassung wegen Arbeitsunfähigkeit muß nicht sofort nach Ablauf der vierten Krankheitswoche dem erkrankten Hilfsarbeiter bekanntgemacht werden (§ 82 lit. h Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 26. Jänner 1901, Cr. I, 52/3.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hotelportier beschäftigt. Er erkrankte am 10. Dezember 1900 und wurde am selben Tage in Spitalspflege übernommen, in welcher er bis zum 23. Jänner 1901 verblieb; in der ersteren Zeit ließ sich der Beklagte einigemale nach dem Zustande des Klägers erkundigen und als sich letzterer nach seiner Genesung zum Dienstantritte meldete, wurde ihm unter Ausfolgung seines Arbeitsbuches bekanntgegeben, daß seine Stelle bereits besetzt sei.

Die Klage auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entlassung des Klägers ohne vorhergegangene Kündigung erscheint im Grunde der Bestimmung des § 82, lit. h Gew. O. gerechtfertigt, da die Krankheit und die mit derselben verbundene Arbeitsunfähigkeit über 4 Wochen dauerte. Die Rechtmäßigkeit dieser Entlassung kann der Kläger nicht deshalb anfechten, weil sie ihm erst nach der Wiedergenesung bekanntgegeben wurde. Eine verbindliche Zusage, daß Kläger weiter im Dienste belassen werde, ist nicht erfolgt, und kann eine solche auch aus den in der ersten Zeit eingeholten Erkundigungen nicht gefolgert werden, da der Beklagte sich nur vergewissern wollte, ob und um welche Zeit der eventuelle Dienstantritt zu gewärtigen sei. Ebensowenig kann in dem Umstande, daß dem Kläger nicht sofort nach Ablauf der vierten Krankheitswoche die Entlassung bekanntgegeben wurde, ein Verzicht auf das dem Beklagten zustehende Entlassungsrecht erblickt werden, da die Absicht des Beklagten, das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen, aus der bereits vorher bei der Genossenschaft und der Krankenkasse erfolgten Abmeldung in unzweifelhafter Weise hervorgeht, die diesfällige sofortige Verständigung des Klägers, wenn auch möglich, so doch im vorliegenden Falle nicht angezeigt erschien und überdies auch nicht erforderlich war, da der im § 82, lit. h Gew. O. normierte Entlassungsgrund erst mit dem 29. Tage der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit existent wird und von da ab jederzeit während der weiteren Dauer der Arbeitsunfähigkeit in Anwendung gebracht werden kann, insofern sich der Unternehmer der Geltendmachung dieses Entlassungsrechtes, sei es ausdrücklich oder stillschweigend, nicht begeben hat.

Da ein solcher Verzicht gegebenen Falles nicht angenommen werden kann, war das auf § 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 725.

Der Baumeister, welcher einzelne Maurerarbeiten seinem Stellvertreter in Akkord übergibt, bleibt zwar für die im Baugesetze angeordneten Vorsichtsmaßregeln verantwortlich (§ 13, Gesetz vom 19. März 1883, Nr. 62 L. G. Bl. für Galizien), haftet jedoch nicht dem vom Akkordanten aufgenommenen Maurer für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnisse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 31. März 1903, Cr. I, 200/3.

Kläger wurde für die Verputzarbeiten bei einem Hause von dem Stellvertreter des Baumeisters aufgenommen. Die betreffenden Arbeiten hatte der Stellvertreter in Akkord übernommen.

Der Maurer wurde entlassen und klagte den Baumeister.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte als Leiter des Hausbaues ist für die im Baugesetze angeordneten Vorsichten verantwortlich (§. 13 des Baugesetzes vom 19. März 1883, Nr. 62 L. G. Bl. für Galizien) und muß zu diesem Zwecke die Ausführung der Arbeiten beaufsichtigen; als Bauleiter ist er auch berechtigt, den einzelnen Arbeitern die nötigen Anweisungen zu erteilen und ihre Verwendung zu prüfen. Diese Verantwortlichkeit für Sicherheitsmaßregeln bezüglich aller beim Baue beschäftigten Arbeiter übt jedoch keine Rückwirkung auf die privatrechtlichen Vereinbarungen, welche bezüglich des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurden. Der Meisterstellvertreter war gemäß §§ 1027 und 1028 a. b. G. B. berechtigt, im Namen des Bauführers die Arbeiter aufzunehmen und zu entlassen, es muß jedoch wenigstens aus den Nebenumständen zu entnehmen sein, daß er es im Namen des Bauführers getan hat. Dann wäre der Bauführer aus dem Arbeitsvertrage verpflichtet (§§ 1017 und 863 a. b. G. B.). Im gegebenen Falle hat jedoch der Kläger zugegeben, daß der Beklagte mit dem Meisterstellvertreter S. N. einen Vertrag abgeschlossen hat, womit sich S. N. verpflichtet hat, die Verputzarbeiten gegen einen festgesetzten Akkordlohn auszuführen. Er hat auf eigene Rechnung den Kläger aufgenommen und folglich kann der Kläger etwaige Ansprüche aus dem Arbeitsvertrage nur gegen S. N. geltend machen (§ 1151 a. b. G. B.).

Nr. 726.

Undeutliche Erklärung über die Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juli 1903, Cr. IV, 1299/3.

Dem Begehren des Klägers auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung wurde stattgegeben.

Gründe: Der dem Kläger gemachte Vorhalt, „bei der Arbeit staubt und stinkt es, Sie können daher jeden Tag weggehen“ enthält keine Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigung, sondern es wurde dem Kläger bloß der Austritt vorbehalten, falls er diese Unannehmlichkeit nicht ertragen sollte. Dieß kann auch nur auf die ersten Tage bezogen werden, bis sich der Kläger mit der Arbeit bekannt gemacht haben wird, während für den weiteren Verlauf nichts festgestellt erscheint, nachdem der Kläger an der Arbeit keinen Anstand genommen hat und dabei verblieben ist. Auch die Nichtbefolgung des Verbotes, mit dem Nachbargreißler zu verkehren, ist kein Grund zur sofortigen Entlassung gewesen, da keine Gründe für dieses Verbot

bekanntgegeben wurden und bezüglich des privaten Verkehres des Klägers dem Beklagten nicht zusteht, Vorschriften zu machen. Es war deshalb bei Abgang einer Vereinbarung bezüglich der Kündigung dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 727.

Bedeutung der bei Aufnahme der Hilfsarbeiterin getroffenen Vereinbarung: „Die Arbeit geht vom Samstag bis Samstag".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Februar 1903, Cr. IV, 345/3.

Das Begehren der Klägerin auf Verurteilung des Beklagten zur Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 36 K wegen grundloser Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Die als Zeuge vernommene Leopoldine M. hat ausgesagt, daß sie der Klägerin gesagt hat, es geht vom Samstag zu Samstag, das heißt, daß an jedem Samstag von jeder Seite, ohne daß es einer Kündigung bedürfte, das Arbeitsverhältnis gelöst werden kann. Da die Aussage der Zeugin glaubwürdig ist, hält das Gericht sich von der besagten Vereinbarung überzeugt. es mußte daher das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 728.

Eine schriftliche Erklärung, sogenannter Lohnzettel, über die Kündigungsfrist macht Beweis für die im Lohnzettel erwähnte Vereinbarung (§ 294 Z. P. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Februar 1900, Cr. I, 52/00.

Dem Begehren eines entlassenen Kutschers auf Kündigungsentschädigung für 14 Tage wurde nur hinsichtlich des auf 3 Tage entfallenden Betrages stattgegeben.

Die beklagte Firma legte einen vom Kläger gefertigten Zettel vor, der die nachstehende Erklärung enthielt: „Ich will bei Ihnen gegen 7 fl. Wochenlohn dienen, mag ich nun bei Pferden oder bei was immer für einer Arbeit verwendet werden, und bin mit einer dreitägigen Kündigung vollkommen zufrieden."

Der Kläger gab zu, daß seine Unterschrift echt sei, erklärte sich aber auf den Inhalt des Schriftstückes ebensowenig als auf die Art und den Zeitpunkt der Ausstellung desselben erinnern zu können.

Bei der Entscheidung war davon auszugehen, daß der Kläger zufolge seines Geständnisses den von der belangten Firma vorgelegten Zettel, worin nebst der Höhe des Lohnes und der Art der zu verrichtenden Arbeiten auch eine dreitägige Kündigungsfrist als gegenseitig

vereinbart angeführt erscheint, eigenhändig unterschrieben hat. Angesichts dieses Geständnisses wäre es Sache des Klägers gewesen, zu behaupten und darzutun, daß die in dem Zettel enthaltenen Erklärungen der Wahrheit widerstreiten und ohne sein Wissen hierin Aufnahme gefunden haben, um dadurch im Sinne der §§ 272 und 296 Z. P. O. die dem Schriftstücke nach § 294 Z. P. O. innewohnende volle Beweiskraft aufzuheben. Der Kläger war aber außer Stande, derartiges zu behaupten. Sein Vorbringen blieb vielmehr auf die Abgabe der Erklärung beschränkt, daß er sich auf den Inhalt des Zettels ebensowenig, als auf die Art und den Zeitpunkt der Ausstellung desselben entsinnen könne.

Bei dieser Sachlage mußte auf Grund der in dem Schriftstücke enthaltenen Bestätigung eine dreitägige Kündigungsfrist als verabredet angesehen und demgemäß die im Sinne des § 84 Gew. O. eingeklagte Lohnentschädigung auf den einem dreitägigen Lohnbezuge entsprechenden Betrag eingeschränkt werden.

Nr. 729.

Wenn der Arbeiter die Vornahme einer Arbeit mit der Erklärung verweigert, er wolle auf die Wanderschaft gehen, und wenn er das ihm ausgefolgte Arbeitsbuch ohne Widerspruch entgegennimmt, kann er sich nicht nachträglich darauf berufen, daß er nicht willens war, sofort auszutreten (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. Dezember 1903, Cr. I, 383/3.

Die Klage eines Schneidergehilfen auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Trotz Leugnens des Klägers hat das Gericht auf Grund des durch die Zeugenaussagen der beiden Kinder und der Gattin des Beklagten unterstützten Vorbringens des letzteren als erwiesen angenommen, daß der Kläger die Umänderung der Weste verweigerte und zum Beklagten sich äußerte, er werde andern Tags auf die Wanderschaft gehen, daß hierauf Beklagter ihm das Arbeitsbuch ausfolgte, und daß Kläger dasselbe anstandslos annahm. Durch die obige Erklärung hat derselbe nun in klarer Weise zu erkennen gegeben, daß er unter Verzicht auf eine Kündigung das Arbeitsverhältnis sofort auflösen wolle; durch die Ausfolgung des Arbeitsbuches anderseits hat Beklagter seinen Willen manifestiert, daß er gleichfalls unter Absehung von einer Kündigung dem Wunsche des Klägers Rechnung tragen will. Wenn nun die Erklärung des Klägers mit seiner wahren Absicht im Widerspruche stand, und Kläger nicht willens war,

sofort auszutreten, Beklagter aber in der Voraussetzung, wahrer Wille und Erklärung des Klägers decken sich, annahm, daß Kläger sofort austreten wolle und ihm deshalb das Buch ausfolgte, so war es Pflicht des Klägers, dem Beklagten eine mit seinem Willen übereinstimmende Erklärung abzugeben und seine frühere Äußerung als mißverstanden zu widerrufen. Da er dieß unterließ, vielmehr das Arbeitsbuch stillschweigend annahm, wurde das Arbeitsverhältnis unter beiderseitigem Verzichte auf die Kündigungsfrist durch gegenseitige Übereinkunft aufgelöst, denn wenn der versprechende Teil selbst und allein an seinem wie immer gearteten Irrtum schuld ist, so besteht der Vertrag (§ 876 a. b. G. B.). Hiernach behauptet Kläger mit Unrecht entlassen worden zu sein, was die Klageabweisung zur Folge hatte.

Nr. 730.

Ein vom Arbeitgeber dem Arbeiter zugerufener, von diesem zurückgegebener, gemeiniglich als Schimpfwort nicht gebrauchter Ausdruck (Knödel) berechtigt weder zur Entlassung noch zum Rücktritte (§ 82, lit. g und 82 a, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. November 1903, Cr. I, 369/3.

Kläger war bei dem beklagten Zimmermaler als Gehilfe beschäftigt. Als er am 12. November 1903 ein Zimmer malte und gerade auf der Leiter stand, machte ihm Beklagter wegen schlechter Arbeit Ausstellungen und nannte ihn hiebei einen „Knödel“. Kläger, welcher diesen Ausdruck als eine Beleidigung auffaßte, erwiderte darauf, wenn er einer sei, so sei Beklagter auch ein solcher. Wegen dieser Äußerung forderte Beklagter den Kläger auf, er solle von der Leiter heruntersteigen und „schauen, daß er fortkomme“. Der Beklagte nahm ihm dann den Farbentopf aus der Hand und als Kläger für 14 Tage Lohnvergütung verlangte, wies ihn Beklagter an das Gewerbegericht, wo Kläger schon bekannt sein werde. Gestützt auf diesen Vorgang strebte Kläger mit Klage Lohnvergütung für 2 Wochen an.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Obwohl Beklagter leugnet, den Kläger entlassen zu haben, hat das Gericht in der Erwägung, daß Beklagter nach seinem eigenen Geständnisse den Kläger von der Leiter herabsteigen geheißen und ihm den Farbentopf aus der Hand genommen hat, die Überzeugung gewonnen und als erwiesen angenommen, daß Beklagter den Kläger auch zum Fortgehen aufgefordert, ihn also tatsächlich entlassen hat. Denn wenn Beklagter bloß die Absicht gehabt

hätte, dem Kläger das ungebührliche Benehmen vorzuhalten, so wäre es nicht notwendig gewesen, den letzteren zum Herabsteigen von der Leiter zu veranlassen, weil er ihm die beabsichtigte Ausstellung auch beim Stehen auf der Leiter hätte erteilen können. Ist sonach die Entlassung des Klägers ohne Kündigung erwiesen, so ist zu untersuchen, ob Beklagter hiezu ein Recht hatte. Ein solches lag aber nicht vor, denn die Äußerung des Klägers, wenn er einer (Knödel) sei, so sei Beklagter auch ein solcher, stellt sich bloß als eine, wenn auch taktwidrige und Mangel an Achtung gegen den Arbeitgeber verratende Abwehr wider einen von dem letzteren in der Absicht, den Kläger lächerlich zu machen, ausgegangenen, gleichfalls zu mißbilligenden Angriff dar, ohne daß behauptet werden könnte, daß der in Anwendung gebrachte, gemeiniglich als Schimpfwort nicht gebrauchte Ausdruck den Tatbestand der groben Ehrenbeleidigung nach § 82, lit. g, bezw. § 82 a, lit. b Gew. O. erschöpft.

Nr. 731.

Zur Säuberung der Arbeitsräume ist der Gehilfe mangels besonderer Vereinbarung nicht verpflichtet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. August 1903, Cr. IV, 1535/3.

Kläger wurde von dem beklagten Schuhmacher entlassen, weil er sich weigerte, die Werkstätte auszureiben.

Dem Kläger wurde die Entschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zuerkannt.

Gründe: Es kommt nur zu erörtern, ob die Weigerung des Klägers, die Werkstätte aufzuwaschen, eine unbefugte Arbeitsverweigerung nach § 82 lit. f Gew. O. enthält. Diese Frage findet das Gericht zu verneinen, denn eine Vereinbarung zwischen beiden Streitteilen, wonach der Kläger zur Säuberung der Arbeitsräume verpflichtet wäre, ist nicht erwiesen, und zum „Inordnunghalten" der Werkstätte gehört nach Ansicht des Gerichtes das Aufwaschen des Bodens überhaupt nicht. Auch ist das eine Arbeit, die nach Ansicht des Gerichtes einem Hilfsarbeiter nicht zukommt. Es kann daher unbefugte Verweigerung einer gewerblichen Arbeit nicht angenommen werden und war infolge dessen dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 732.

Eine dem Dienstvertrag entsprechende, den Kräften des Arbeiters angemessene Arbeit darf nicht verweigert werden (§ 82, lit. f Gew. O.).

Verführen von Waren durch den dazu aufgenommenen Laufburschen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Oktober 1903, Cr. IV, 2053/3.

Kläger, der bei dem Beklagten als Laufbursche bedienstet war, wurde entlassen, weil er sich weigerte, eine Kiste und zwei Ballen mittels Handwagens auf die Nordwestbahn zu führen. Kläger behauptet, er habe die Verrichtung dieser Arbeit verweigert, weil er an diesem Tage schon zwei solche Fuhren verrichten mußte und es ihm zu stark war, noch eine dritte Fuhr zu machen.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Übermäßige, der Gesundheit schädliche Anstrengung oder den physischen Kräften nicht angemessene Überbürdung darf im allgemeinen von einem Arbeiter nicht gefordert werden. (§§ 82a, 94, 100 Gew. O.) Wird aber im konkreten Falle erwogen, daß die zweite Fuhr (auf den Matzleinsdorfer Bahnhof) nur von geringer Entfernung und von ganz geringem Gewichte, überhaupt das Gewicht der mittels Handwagens zu verführenden Waren kein erhebliches war; daß eine Mehrleistung der besagten Art vom Kläger am Entlassungstage überhaupt nur ganz ausnahmsweise verlangt wurde; daß der Kläger ausdrücklich zur Besorgung solcher Dienste aufgenommen wurde, bzw. sich verdungen hat; endlich, daß der Kläger kräftig und breit gebaut ist, so muß gesagt werden, daß die von ihm geforderte und von ihm verweigerte Arbeit nicht über das Maß des Erlaubten hinausgeht, und daß er sie unbeschadet seiner Gesundheit auch hätte verrichten können. Seine Weigerung stellt sich demnach als eine unbegründete, unbefugte dar, und war das Klagebegehren im Hinblick auf § 82 Gew. O. abzuweisen.

Nr. 733.

Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung liegt vor, wenn der als Kutscher in Verwendung stehende Hilfsarbeiter in der chemischen Färberei dauernd Arbeiten verrichten soll (§ 82a, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 24. März 1903, Cr. I, 91/3.

Kläger war von dem Beklagten als Kutscher zur Verrichtung der Geschäftsfuhren seiner chemischen Färberei und Waschanstalt aufgenommen worden. Kläger erkrankte. Nach seiner Genesung wollte ihn der Beklagte nicht mehr als Kutscher verwenden, weil sich sein Nachfolger zu diesem Dienste besser eignete, bot ihm aber an, sich als

Hilfsarbeiter in der Färberei verwenden zu lassen. Kläger lehnte diese Beschäftigung unter Hinweis auf seinen Gesundheitszustand, der ihm einen Aufenthalt in einem mit Ausdünstungen von Chemikalien geschwängerten Raume nicht gestatte und weil ihm ärztlich Bewegung in frischer Luft angeraten wurde, ab und blieb auf seinem Verlangen, seinen bisherigen Posten als Kutscher bekleiden zu dürfen, welches Begehren jedoch Beklagter abschlug.

Diesen Vorgang nahm Kläger zum Anlasse, aus dem Dienstverhältnisse zu scheiden. Seiner Klage auf Lohnvergütung und Kostentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn man es dem Beklagten auch nicht verdenken kann, daß er sich zur Verrichtung seiner gewerblichen Arbeiten solcher Hilfskräfte bedient, welche seine Interessen nach seiner Meinung am besten zu fördern geeignet sind, so kann die Ausübung dieses Rechtes nur in der Art geschehen, daß hiedurch die Rechtssphäre anderer nicht verletzt wird. Vorliegend war Kläger als Kutscher und nicht als Hilfsarbeiter für Verrichtungen in der Färberei aufgenommen, hatte also bei dem Umstande, als ihm vom Beklagten dies versprochen worden war, das Recht, zu verlangen, nach seiner Wiedergenesung in der Eigenschaft als Kutscher verwendet zu werden. Aus diesem Grunde konnte er den Antrag des Beklagten, in der Färberei Arbeit zu nehmen, umsomehr ablehnen, als die Arbeiten in der Färberei erfahrungsgemäß für seinen augenscheinlich heute noch zerrütteten Gesundheitszustand nachteilig, dagegen die Bewegung in freier Luft, wie diese dem Kutscher möglich ist, zuträglich gewesen wäre, und als die ihm angetragene Beschäftigung überhaupt eine ganz andere Tätigkeit in sich begreift, als jene, für welche er ursprünglich aufgenommen war. In der dem Kläger angebotenen anderweitigen Beschäftigung lag also ein Antrag auf Änderung des Arbeitsverhältnisses in Rücksicht auf die zu leistende Arbeit, demnach ein Antrag auf Änderung einer wesentlichen Vertragsbestimmung, welche der Beklagte gegen den Willen des anderen Vertragskontrahenten einseitig nicht durchzusetzen berechtigt war. Da Beklagter sich dennoch weigerte, den Kläger innerhalb der Kündigungsfrist als Kutscher weiter zu beschäftigen, so war dieser wegen Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 82a, lit. d Gew. O.) und zur Erhebung des Anspruches auf Lohn- und Kostvergütung berechtigt.

Nr. 734.

Der vorzeitig austretende Hilfsarbeiter hat Ersatz zu leisten für den höheren Lohn des an seiner Stelle aufgenommenen Aushelfers und

für die mit der Beschaffung dieser Hilfskraft sonst verbundenen Kosten (§ 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Oktober 1903, G. Z. Cr. IV, 2061/3.

Eine Büglerin trat vorzeitig aus der Arbeit aus und klagte ihr Lohnguthaben ein. Der Beklagte rechnete eine Entschädigungsforderung auf, die teilweise als kompensabel anerkannt wurde.

Gründe: Der Anspruch der Klägerin auf den vor dem Austritt verdienten Lohn wird durch den Austritt insoweit berührt, als nach § 85 Gew. O. der Gewerbeinhaber berechtigt ist, den Ersatz des durch den vorzeitigen Austritt erlittenen Schadens zu begehren. Insoferne der Aushelferin ein um 1 K höherer Lohn bezahlt werden mußte, erleidet die Beklagte einen Schaden von 1 K. Die Zeit, die ihr Gatte durch das Beischaffen eines Ersatzes aufwenden mußte und die für seine Verwendung im Geschäfte verloren war, ist zweifellos auch zu ersetzen, weil der Zeitverlust durch das Verhalten der Klägerin entstanden ist.

Denselben kann aber das Gericht bei der geringen Entfernung des Geschäftes von der Geblergasse höchstens mit $1^1/_2$ Stunden annehmen und dafür entspricht ein Betrag von . . . . . 1 K 60 h (§ 273 C. P. O.) Der Gesamtschaden beträgt also nur . . 2 K 60 h, um welchen Betrag sich die Lohnforderung bei der Kompensabilität beider Forderungen (§ 1438 a. b. G. B.) verringert.

Nr. 735.

Bei mehrjähriger Dauer des Dienstverhältnisses kann dieses nicht als ein aushilfsweises angesehen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. November 1903, Cr. V, 999/3.

Dem auf Kündigungsentschädigung gestellten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem der Kläger mit kurzen Unterbrechungen seit 9. Oktober 1901 beim Beklagten in Arbeit stand, kann diese Verwendung nicht mehr als eine aushilfsweise bezeichnet werden, sie stellt sich vielmehr als eine regelmäßige von unbestimmter Dauer dar, daher auf dieselbe die Bestimmungen bezüglich der Kündigung Anwendung finden. Derzeit handelt es sich nicht um ein Aussetzen mit der Arbeit, womit der Kläger einverstanden gewesen wäre, sondern um eine endgiltige Entlassung. Bei Abgang einer Vereinbarung bezüglich der Kündigung war der Kläger daher berechtigt, die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen, weshalb dem Klagebegehren gemäß zu erkennen war (§§ 77 und 84 Gew. O.).

Nr. 736.

Ein Uhrmachergehilfe, der für eigene Rechnung Uhren repariert, betreibt ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft (§ 82, lit. e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Dezember 1903, Cr I, 1025/3.

Das Klagebegehren eines entlassenen Uhrmachergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussage des Zeugen Sigmund L. wurde als erwiesen angenommen, daß Kläger zwei Uhren während der Arbeitszeit auf seine Rechnung repariert hat.

Dieser Nachweis berechtigt zu der Annahme, daß Kläger offenbar auch die Uhr, die er am 23. November vor dem Beklagten in seiner Tasche versteckt hatte, zur Reparatur auf eigene Rechnung übernommen habe. Denn, wenn Kläger tatsächlich an dieser Uhr, welche er vom Beklagten nicht übergeben erhielt, nichts gemacht hat, dann brauchte er dieselbe beim Erscheinen des Beklagten in der Werkstätte nicht zu verstecken. Gerade dieser Umstand, sowie auch, daß diese Uhr, wie der Zeuge Gottlieb Z. angab, mit einem Reparaturzettel versehen war, obwohl dieselbe sein (des Klägers) Eigentum sein soll, müssen zu der Annahme führen, daß diese Uhr mit einem Reparaturzettel nur versehen wurde, um sie als eine Reparatursarbeit auf Kosten des Beklagten zu kennzeichnen.

Das Gericht hat nun angenommen, daß durch das Vornehmen von Reparaturen an Uhren auf eigene Rechnung von Seite des Klägers ein Nebengeschäft getrieben wurde, welches seiner Verwendung beim Gewerbe des Beklagten abträglich ist, da hiedurch dem Beklagten Kunden entzogen wurden und derselbe auch insoferne geschädigt wurde, als Kläger diese Reparaturen während der Arbeitszeit, für welche er den Wochenlohn bezog, ausgeführt hat. Es wurde daher der Entlassungsgrund des § 82, lit. e Gew. O. als vorliegend angenommen und demnach die Entlassung als gerechtfertigt erkannt.

Nr. 737.

Die Vornahme einer einzelnen unbedeutenden Reparatur an einem Kleidungsstücke durch einen Schneidergehilfen ist nicht Betrieb eines seiner Verwendung beim Gewerbe abträglichen Nebengeschäftes (§ 82, lit. e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 21. Februar 1903, Cr I, 24/3.

Der als Schneidergehilfe beim Beklagten beschäftigte Kläger wurde vom Beklagten am 16. Februar 1903 entlassen, weil dieser

gerade dazu kam, als Kläger gleich nach dem Mittagessen an einer fremden Hose eine aufgegangene Naht zusammennähte. Er erblickte darin eine auf Nebenerwerb gerichtete Beschäftigung des Klägers, während derselbe die betreffende Arbeit nur für einen Kameraden unentgeltlich vorgenommen haben will.

Der Beklagte wurde nach dem Klagebegehren zur Zahlung der Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist verurteilt.

Gründe: Die vereinzelte Vornahme einer so unbedeutenden Ausbesserung eines Kleidungsstückes, wie sie durch den Kläger während einer noch zur Mittagspause gehörigen Zeit erfolgte, kann als der Betrieb eines der Verwendung des Klägers beim Gewerbe des Beklagten abträglichen Nebengeschäftes gewiß nicht aufgefaßt werden, weshalb der vom Beklagten berufene Entlassungsgrund nach § 82, lit. e Gew. O. nicht vorliegt. Beklagter ist daher gemäß § 84 Gew. G. dem Kläger ersatzpflichtig.

Nr. 738.

Zeitweiliges Verlassen des Gastzimmers durch eine Kellnerin, die sich dem verletzenden Auszanken ihres Dienstgebers vor den Gästen zu entziehen suchte, ist nicht unbefugtes Verlassen der Arbeit. (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 5. Oktober 1903, Cr. I, 187/3.

Die als Kellnerin beim Beklagten beschäftigt gewesene Klägerin wurde von diesem entlassen, weil sie eines Abends aus dem Gastzimmer wegging und ihre Arbeit stehen ließ. Nach dem Vorbringen der Klägerin wurde sie vom Beklagten wegen ihrer Arbeitsverrichtung in einer rohen, ihr Ehrgefühl verletzenden Weise vor allen Gästen ausgezankt, so daß sie sich auf einige Zeit aus dem Gastzimmer entfernte und der Beklagte inzwischen selbst die Gäste bedienen mußte. Dieser Sachverhalt wird zwar vom Beklagten als richtig zugegeben, jedoch mit dem Beifügen, daß Klägerin ihm gegründeten Anlaß gegeben habe, sie tüchtig auszuzanken, was diese bestreitet.

Dem auf § 84 Gew. O. gestützten Begehren der Klägerin auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Entschädigung für die entgangenen Bezüge während der vereinbarten Kündigungsfrist von 14 Tagen wurde Folge gegeben mit der Begründung, daß der Beklagte, wenn er auch Grund zum Auszanken der Klägerin gehabt hätte, dies nicht vor seinen Gästen in einer die Klägerin vor diesen beschämenden Weise tun durfte, und daß die Klägerin, welche sich lediglich, um sich diesem ungehörigen Vorgehen ihres Dienstgebers zu entziehen, aus dem Gastzimmer entfernte, mit Grund, also nicht „unbefugt", ihre Arbeit einstweilen verließ.

Nr. 739.

Bedeutung der in der Arbeitsordnung enthaltenen Bestimmung, daß Einwendungen gegen die Lohnabrechnung sofort am Samstage nach der Lohnauszahlung oder längstens bis Montag Früh 10 Uhr anzubringen sind und daß die Fabriksleitung spätere Beschwerden nicht anzunehmen verpflichtet ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. April 1903, Cr. I, 300/3.

Der Kläger (Eisengießer) war mit dem ihm gewährten Akkordlohn nicht zufrieden und verlangte Zahlung eines weiteren Lohnbetrages von 22 K 42 h.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe. Der Bestimmung des § 5 der Arbeitsordnung kann nur der Sinn beigelegt werden, daß Beschwerden zur eventuellen gütlichen Beilegung entweder gleich bei der Lohnauszahlung oder spätestens am nächstfolgenden Montag vorgebracht werden müssen, keineswegs kann aus denselben ein Verzicht seitens des Arbeiters auf das Recht, einen eventuellen Anspruch im Klagewege geltend zu machen, abgeleitet werden.

Nachdem Kläger zu den von ihm ausgeführten Arbeiten bestellt worden war, von beklagter Seite die Verpflichtung zur angemessenen Entlohnung übernommen wurde (§ 1152 a. b. G. B.), erschien der Lohn, der dem Kläger ausbezahlt wurde, nicht den geleisteten Arbeiten angemessen, weil der bezogene Lohn nicht einmal einem Taglohn von 2 K entspricht, während es bei der Akkordarbeit der Arbeiter doch so gehalten werden soll, daß er mindestens den ortsüblichen Taglohn ins Verdienen bringt. Mit Rücksicht hierauf wurde der vom Kläger angesprochene Betrag von 22 K 42 h, welcher einschließlich des erhaltenen Lohnes einem Taglohn per 3 K entspricht, als den geleisteten Arbeiten und der darauf verwendeten Arbeitszeit angemessen erachtet und dieser Betrag gemäß § 1152 a. b. G. B. zugesprochen.

Nr. 740.

Ein genereller Tarifvertrag gilt nur für die vertragschließenden Parteien. Mit später aufgenommenen Arbeitern können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 26. Mai 1903, Cr. I, 389/3.

Der Schneidermeister A nahm am 18. Mai 1903 einen Gehilfen gegen Taglohn mit dem Vorbehalt auf, daß er erst nach zwei Wochen die Leistungsfähigkeit des Gehilfen beurteilen und darnach die Höhe des

Lohnes bestimmen könne. Nach der ersten Woche gab A dem Gehilfen eine Anzahlung von 10 K. Der Gehilfe begehrt nun auf Grund des für das Schneidergewerbe vereinbarten Tarifvertrages den Minimallohn von 20 K.

Dem Kläger wurde nur der Betrag von 4 K 40 h, das ist der Rest des für sechs Tage mit 2 K 40 h täglich berechneten Lohnes zugesprochen.

Gründe: Der Tarifvertrag ist kein Arbeitsvertrag, weil durch ihn niemand zur Arbeit und niemand zur Lohnzahlung verpflichtet wird (§ 1151 a. b. G. B.), er ist kein Vergleich, weil durch ihn weder streitige noch zweifelhafte Rechte im Wege gegenseitigen Nachgebens bestimmt werden (§ 1380 a. b. G. B.).

Den wesentlichen Inhalt eines Tarifvertrages machen Bestimmungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen aus. Sie werden im Tarifvertrage generell vereinbart und haben die Rechtswirkung, daß sie von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der am Abschluß des Tarifvertrags teilgenommen hat, als Bestandteile des Arbeitsvertrages angesehen werden müssen (§ 869 a. b. G. B.). Diese Rechtswirkung kann jedoch nur dann zutreffen, wenn ein vom Tarifvertrag betroffener Arbeitgeber mit einem ebensolchen Arbeiter kontrahiert, denn der Tarifvertrag hat nicht die Kraft eines Gesetzes, sondern begründet nur ein privatrechtliches Vertragsrecht. Es besteht also kein Verbot, im Geltungsbereich des Tarifvertrages die Arbeitsverträge zu anderen als den im Tarifvertrag festgesetzten Bedingungen abzuschließen. Ein außenstehender Arbeiter hat kein Recht auf Einhaltung des Tarifvertrages, wenn nicht beim Abschlusse des Arbeitsvertrages auf den Tarifvertrag, wenn auch nur stillschweigend (§ 863 a. b. G. B.) Bezug genommen wurde. Auch kann die Fertigung des Vertrages den Gewerbeinhaber nicht dazu verpflichten, die weniger leistungsfähigen Gehilfen aufzunehmen und verhältnismäßig teuer zu bezahlen.

Da A den Tarifvertrag innerhalb seiner Werkstätte nicht angeschlagen hat, hat er dadurch seinen Willen kundgemacht, den Inhalt des Tarifvertrages für alle künftig eintretenden Arbeiter als rechtlich maßgebend nicht erscheinen zu lassen; er hat sich hingegen ausdrücklich vorbehalten, die Höhe des Lohnes der Leistungsfähigkeit des Klägers angemessen zu bestimmen und hat auf den Minimalsatz des Tarifs nicht Bezug genommen. Deswegen wurde dem Kläger gemäß § 1152 a. b. G. B. ein seiner bisherigen Leistungsfähigkeit entsprechender Lohn mit 2 K 40 h täglich als angemessen zugesprochen. Für das Gericht kann der in einem Gewerbe vereinbarte Tarif wohl als der übliche Lohn gelten, er ist jedoch nicht verbindlich, wenn nachgewiesen erscheint, daß eine andere Verabredung bezüglich des Lohnes abgeschlossen wurde (§ 1152 a. b. G. B.).

Nr. 741.

Trotz Freisprechung des wegen Veruntreuung angeklagten Handlungsgehilfen kann im Verfahren vor dem Gewerbegerichte festgestellt werden, daß der Handlungsgehilfe durch Zueignung von für den Prinzipal in Empfang genommenen Geldbeträgen das Vertrauen verwirkt hat. (§ 268 Z. P. O., Art. 64, Z. 1, H. G. B.)

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 25. Juli 1901, Cr. II, 20/1.

Der Kläger, Handlungsgehilfe der Beklagten, verlangt Bezahlung:
1. des rückständigen Gehaltes per . . . . . 153 K 80 h,
2. des entgangenen Verdienstes für die Kündigungsfrist von 3 Monaten (à 120 K) . . . . . 360 „ — „,
3. eines Schadensersatzes für ihm zugefügte Schande (anläßlich seiner Verhaftung) und für Vernichtung seiner künftigen Existenz . . . . . 540 „ — „,
4. auf Ausstellung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses und Kostenersatz.

Dem Kläger wurde der Betrag von 153 K 80 h zugesprochen und die beklagte Firma zur Ausstellung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses und zur Bezahlung von Prozeßkosten per 2 K 50 h an den Kläger verurteilt.

Mit dem übrigen Klagsanspruche wurde Kläger abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beeideten Zeugenaussagen der Gattin des Firmainhabers, eines Handlungsgehilfen der Beklagten und zwei anderer Zeugen hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger als Handlungsgehilfe im Geschäfte öfters von der Gattin des Firmainhabers und von dem zweiten Handlungsgehilfen dabei betreten wurde, als er bei Bedienung der Kunden und bei Empfangnahme des Geldes von dem Erlöse mit der linken Hand etwas Kleingeld (Kronen- oder Guldenstücke) sich zueignete, während er das übrige Geld in die Schublade warf.

Da nun der Kläger entgegen seiner Verpflichtung, alles gelöste Geld ordentlich in die Schublade abzuführen, sich mehrere Beträge zueignete, hat derselbe das Vertrauen seines Prinzipals mißbraucht und war der Letztere nach Art. 62 und 64, Abs. 1, H. G. B. berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen.

Unentscheidend ist dabei der Umstand, daß Kläger für seine obigen Handlungen nicht gestraft wurde, weil der Zivilrichter nach § 268 Z. P. O. nur an den Inhalt eines rechtskräftigen verurteilenden Erkenntnisses des Strafgerichtes gebunden ist, jedoch nicht gebunden ist an den Inhalt eines freisprechenden Erkenntnisses, in welchem Falle der Zivilrichter die der strafbaren Handlung zu

Grunde liegenden Umstände nach freiem Ermessen zu beurteilen hat.

Infolgedessen wurde der Klagsanspruch auf Vergütung des Gehaltes für die Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.) abgewiesen.

Der Kläger beansprucht den Ersatz des ihm durch grobe Ehrenbeleidigung und durch Verhaftung verursachten Schadens sowie den Ersatz des Schadens für seine künftige Versorgung. Allein auch in dieser Beziehung wurde die Klage als unbegründet abgewiesen, da sich aus den beeideten Zeugenaussagen ergibt, daß der Firmainhaber hinreichende Gründe hatte, den Kläger strafbarer Handlungen für verdächtig zu halten und gemäß § 86 St. P. O. berechtigt war, den Kläger wegen der obigen strafbaren Handlungen (bei der Polizei) anzuzeigen und kann der Beklagte gemäß §§ 1294, 1295 und 1305 a. b. G. B. für den dem Kläger hieraus angeblich entstandenen Schaden nicht verantwortlich gemacht werden.

Die Verpflichtung des Beklagten zur Ausstellung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses wurde von dem Beklagten anerkannt, weshalb in dieser Beziehung der Klage stattgegeben wurde.

Nr. 742.

Die im Genusse einer Provision aus einer Arbeiterunterstützungskasse stehende Arbeiterin kann nach dem Ableben ihres Gatten neben ihrer eigenen, auch die ihr als Witwe gebührende Provision verlangen. (§ 4, lit. e Gew. Ger. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. März 1903, Cr. V. 148/3.

Klägerin bezog seit Juni 1901 von dem Unterstützungsvereine der Arbeiter und Bediensteten der Wienerberger Ziegelfabriks- und Baugesellschaft eine Provision von monatlich 8 K 01 h zufolge § 5, Abs. 4 der Statuten, während ihr Gatte seit April 1901 eine ebensolche Provision von monatlich 21 K 97 h bezog. Als am 3. Jänner 1903 ihr Gatte starb, wurde jedoch vom Beklagten mit Februar 1903 ihre eigene Provision per 8 K 01 h eingezogen und ihr nur die Hälfte der Provision ihres Gatten mit 10 K 98 h angewiesen, bloß für den Monat Jänner 1903 wurden noch beide Provisionen von zusammen 29 K 98 h bezahlt, wogegen die Klägerin mit Berufung auf § 5, Abs. 4 der Statuten die Fortzahlung ihrer eigenen Provision per 8 K 01 h und außerdem die Zahlung der halben Provision ihres Gatten beansprucht.

In Stattgebung des von der Klägerin gestellten Begehrens wurde durch Urteil festgestellt, daß der beklagte Unterstützungsverein schuldig sei, der Klägerin vom Februar 1903 ab nachhinein die

eigene Provision von monatlich 8 K 01 h und die Hälfte der Provision des am 3. Jänner 1903 verstorbenen Gatten der Klägerin mit monatlich 10 K 98 h, zusammen daher 18 K 99 h zu bezahlen.

Gründe. Der hier vorliegende Fall, daß die Witwe beim Ableben ihres Gatten bereits im Bezuge einer eigenen Provision stand, ist in den Statuten nicht ausdrücklich hervorgehoben und spricht insbesonders § 5, Abs. 5 nur von dem Falle, als die Witwe nach dem Ableben des Gatten weiter in Diensten der Gesellschaft verbleibt und daher erst nachträglich bei eintretender Erwerbsunfähigkeit ihre Provisionierung in Frage kommt, wobei es nach § 5, Abs. 4 zweifellos ist, daß sie insolange, als sie selbst noch erwerbsfähig ist und bei der Gesellschaft verbleibt, überhaupt keinen Provisionsanspruch hat und die wahlweise Zuerkennung der Provision nach § 5, Abs. 5, daher nur dann zutrifft, wenn ihre Provisionierung erst nach dem Ableben des Gatten zu veranlassen ist.

Im vorliegenden Falle bezog die Klägerin jedoch auf Grund ihrer eigenen Dienstzeit vom 17. April 1872 bis 26. September 1896 seit Juni 1901 eine Provision von monatlich 8 K 01 h, weiters war sie beim Ableben ihres Gatten schon längst nicht mehr in Diensten der Gesellschaft. Es ist daher mit dem Ableben der Fall der Provisionierung nach § 5, Abs. 4 eingetreten. Dabei hat ganz außer Betracht zu bleiben, daß die Klägerin schon eine eigene Provision bezieht, da dies ein bereits erworbenes Recht ist und daran nichts mehr geändert werden kann; die Einziehung dieser persönlich erworbenen Provision war demnach nicht gerechtfertigt. Es ist vielmehr nach dem Wortlaute der Statuten vollkommen entsprechend, daß der Klägerin die beiden Provisionen nebeneinander bezahlt werden, da hier die Behandlung der Klägerin nach § 5, Abs. 5 der Statuten ausgeschlossen ist.

Nr. 743.

Der Hilfsarbeiter darf nicht deshalb den Antritt des Dienstes verweigern, weil er zu gewärtigen hat, daß ihm unverzüglich gekündigt werden wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Februar 1903, Cr. II, 77/3.

Die beklagte Firma hatte den in Leipzig bediensteten Kläger in der Absicht, die Konzession auf ihn zu übertragen, ab 1. Jänner 1903 als ersten Akzidenzsetzer aufgenommen.

Mit Schreiben vom 20. Dezember 1902 verständigte sie ihn, daß nach den eingezogenen Erkundigungen die Konzession nicht auf ihn übertragen werden könne, weshalb sie auf sein Offert verzichte.

Kläger antwortete postwendend, daß er auf Zuhaltung des Arbeitsvertrages bestehe, worauf ihn die beklagte Firma mit Schreiben vom 22. Dezember 1902 aufforderte, seinen Posten am 2. Jänner 1903 anzutreten.

Kläger trat den Posten nicht an, weil aus dem Briefe vom 20. Dezember 1902 zu schließen sei, daß ihn die Firma nicht behalten wolle, da der Grund für sein Engagement für sie weggefallen war.

Das Klagebegehren des Hilfsarbeiters auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist und Ersatz der Reiseauslagen wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem sich aus dem Tatbestande ergibt, daß nicht die beklagte Firma, sondern der Kläger selbst den vereinbarten Arbeitsvertrag nicht zuhielt und das Vorgehen des Klägers weder aus den Bestimmungen des § 82a Gew. O. noch durch die ihm drohende 14tägige Kündigung gerechtfertigt werden kann, weil der beklagten Firma mangels einer andern über die Kündigung getroffenen Vereinbarung nach § 7 des Normal-Lohntarifes für alle gelernten und qualifizierten Buchdruckerei- und Schriftgießereigehilfen und nach § 77 Gew. O. das Recht zustand, den geschlossenen Arbeitsvertrag 14tägig zu kündigen, so mußte das auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung per 72 K gerichtete Begehren als unbegründet abgewiesen werden.

Ebenso konnte dem weiteren Begehren auf Ersatz von Barauslagen per 30 K behufs Arbeitsantrittes keine Folge gegeben werden, weil Kläger, der übrigens, wie wiederholt hervorgehoben werden muß, selbst den Vertrag grundlos nicht zugehalten hat, mit der beklagten Firma wegen Ersatzes der Auslagen anläßlich seiner Übersiedlung keine Vereinbarung getroffen hatte und auch sonst keine gesetzlichen Bestimmungen existieren, um die beklagte Firma zur Zahlung irgend eines Betrages in dieser Richtung verurteilen zu können.

Nr. 744.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem austretenden Arbeiter das Arbeitsbuch nachzusenden. (§ 80 c Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. November 1903, Cr. III, 2221/3.

Am 1. November 1903 nachmittags wurde das Dienstverhältnis zwischen Kläger und Beklagten infolge eines Wortwechsels einverständlich gelöst. Beklagter bedeutete dem Kläger, er möge sein Arbeitsbuch am nächsten Morgen abholen, worauf Kläger sich entfernte. Kläger begehrte, da ihm das Arbeitsbuch erst infolge seiner Klage bei der ersten

Tagsatzung am 18. November 1903 ausgefolgt wurde, einen Entschädigungsbetrag von 42 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bei Auflösung des Lohnverhältnisses forderte der Beklagte den Kläger auf, dieser solle sich sein Arbeitsbuch am nächsten Tage abholen. Kläger verließ dagegen, ohne irgend eine Einwendung zu erheben, den Beklagten. Mit Rücksicht auf dieses Verhalten des Klägers mußte der Beklagte ohneweiters zur Annahme gelangen, daß Ersterer damit einverstanden sei, sich sein Buch am andern Tage abzuholen. Übrigens hat auch Kläger selbst zugegeben, daß er mit dem Vorschlage des Beklagten einverstanden gewesen sei.

Wenn nun Kläger infolge angeblicher Beschimpfungen seitens des Beklagten andern Sinnes wurde und beschloß, nicht mehr zum Beklagten zu gehen, so hätte er unter allen Umständen den Letzteren hievon verständigen müssen.

Da aber der Kläger dem Beklagten hievon keine Mitteilung machte, da Letzterer nicht verpflichtet war, dem Kläger das Arbeitsbuch in seinen Aufenthaltsort nachzutragen oder dasselbe bei der Polizei oder am magistratischen Bezirksamte zu hinterlegen, da Kläger seit der am 1. November 1903 erfolgten Auflösung des Lohnverhältnisses erst am 18. November 1903 mit dem Beklagten wieder zusammentraf und damals das Arbeitsbuch sofort ausgefolgt erhielt, da sonach von einem Zuwiderhandeln des Beklagten gegen die ihm obliegende Pflicht zur rechtzeitigen Ausfolgung des Arbeitsbuches keine Rede sein kann, war das Klagebegehren mangels der Voraussetzungen des § 80g Gew. O. als unbegründet abzuweisen.

Nr. 745.

Wenn ein Gewerbeinhaber das ihm übergebene Arbeitsbuch verloren hat, so ist es Sache des Arbeiters, die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde seines Aufenthaltsortes zu beanspruchen. Im Falle eines Säumnisses seinerseits hat er die nachteiligen Folgen allein zu tragen. (§ 80 g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. März 1901, Cr. I, 114/1.

Das Klagebegehren auf Ersatzleistung wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Ist das Arbeitsbuch eines Hilfsarbeiters bei dem Gewerbeinhaber verloren gegangen, so kann gemäß § 80g Gew. O. die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhabers bei der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes des Hilfs-

arbeiters beansprucht werden. Nun hat der Beklagte dem Kläger schon am Tage seines Abganges, nebst dem nach Vorschrift des § 81 Gew. O. ausgestellten Dienstzeugnisse eine Bestätigung über den Verlust seines Arbeitsbuches und die Anschaffungskosten eines neuen Arbeitsbuches übergeben. Er hat also alles getan, was dem Kläger die sofortige Erhebung eines neuen Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde seines Aufenthaltsortes ermöglicht hätte. Hiernach war das untätige Verhalten des Klägers allein die Ursache davon, daß er wochenlang ohne Arbeitsbuch und angeblich auch ohne jede Arbeit war. Daß er sich in dieser Zeit ein neues Arbeitsbuch hätte beschaffen können, ging nicht allein aus den vom Beklagten vorgelegten gemeindeämtlichen Bestätigungen, sondern auch aus der Tatsache hervor, daß der Beklagte während der wenigen Stunden zwischen der Zustellung der Klage und der Verhandlungstagsatzung in der Lage gewesen ist, dem Kläger ein Duplikat seines Arbeitsbuches zu beschaffen. Nicht den Beklagten, sondern den Kläger trifft daher das ausschließliche Verschulden an der so verspäteten Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches.

Nr. 746.

Wenn der Hilfsarbeiter es unterläßt, sich für das verlorene Arbeitsbuch ein neues zu verschaffen, so hat er den dadurch entstandenen Schaden selbst zu tragen. (§ 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Juni 1903, Cr. II, 744/3.

Kläger ist am 15. August 1900 bei der Firma Gebrüder St. (Klavierfabrik), deren öffentliche Gesellschafter damals die Brüder Wilhelm, Ignaz und Gustav St. waren, als Gehilfe eingetreten und hat damals sein Arbeitsbuch abgegeben.

Der Beklagte Gustav St. trat am 1. Jänner 1903 aus dieser Gesellschaft aus und gründete selbständig eine Musikautomatenfabrik, in die Kläger mit noch andern Arbeitern am 21. Jänner 1903 eintrat. Am 25. Mai 1903 trat Kläger gemäß der Vereinbarung ohne vorhergegangene Kündigung aus, weil er bei H. & C., einer Konkurrenzfirma, einen besser bezahlten Posten gefunden hatte.

Als er sein Arbeitsbuch verlangte, konnte dieses nicht aufgefunden werden und Beklagter wies ihn an seine frühere Arbeitgeberin die Firma Gebrüder St., von welcher Beklagter angeblich sein Buch nicht erhalten hatte. Aber auch bei der Firma Gebrüder St. konnte sein Buch nicht eruiert werden. Er trat dann ohne Buch und ohne Zeugnis bei der Firma H. & C. am 26. Mai 1903 mit dem

Versprechen in Arbeit, sein Arbeitsbuch, auf dessen Auffindung er noch immer hoffte, nachtragen zu wollen.

Als er dasselbe bis 19. Juni 1903 noch nicht erhalten hatte, erklärte die Firma H. & C., ihn ohne Buch nicht weiter behalten zu können. Obwohl er nicht behaupten, geschweige denn erweisen könne, daß die Firma Gebrüder St. seinerzeit dem Beklagten das Arbeitsbuch übergeben hatte, so glaube er doch, daß dieser bei seiner Übernahme hierauf hätte sehen und dringen sollen.

Er verlange nunmehr vom Beklagten:

1. Die Ausfolgung seines Arbeitsbuches, 2. die Ausstellung eines Zeugnisses gemäß § 81 Gew. O. für die Zeit vom 15. August 1900 bis 25. Mai 1903, 3. die Zahlung eines Ersatzes von 6 K per Tag vom 19. Juni 1903 bis 25. Juni 1903 als dem Tage der Urteilsschöpfung, weil er durch den Nichtbesitz des Arbeitsbuches in der Fortsetzung der Arbeit bei H. & C. gehindert wurde.

Dem Begehren auf Ausstellung eines Zeugnisses für die Zeit vom 15. August 1900 bis 25. Mai 1903 wurde stattgegeben und dem Kläger ein Entschädigungsbetrag von 6 K zuerkannt. Sein Mehrbegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bezüglich des zugesprochenen Arbeitszeugnisses stützt sich dieses Urteil auf die Bestimmungen des § 81 Gew. O., bezüglich des zugesprochenen Ersatzteilbetrages von 6 K aber gemäß § 395 Z. P. O. auf das Anerkenntnis des Beklagten.

Das Begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches war abzuweisen, weil Beklagter bestreitet, dasselbe übernommen zu haben und Kläger, welcher dasselbe seinerzeit bei der Firma Gebrüder St. unbestritten deponiert hat, nicht behaupten und noch weniger erweisen kann, daß diese Firma dem Beklagten das klägerische Arbeitsbuch irgendwann übergeben habe.

Aber selbst unter der Annahme, daß Beklagter das klägerische Arbeitsbuch besessen und verloren habe, erschien der Ersatzanspruch wegen der am 19. Juni 1903 von der Firma H. & C. verfügten provisorischen Entlassung nicht gerechtfertigt.

Wenn nämlich ein Arbeitsbuch bei dem Gewerbsinhaber verloren gegangen ist, so kann gemäß § 80g Gew. O. von dem Arbeiter die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhabers bei der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes des Arbeiters beansprucht werden.

Kläger hätte daher sofort die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches veranlassen sollen, als er zur Kenntnis gelangte, daß sein Arbeitsbuch weder bei dem Beklagten, noch bei der Firma Gebrüder St. aufgefunden werden konnte. Nachdem er inzwischen am 26. Mai 1903

bei der Firma H. & C. gegen nachträgliche Beibringung seines Arbeitsbuches Arbeit gefunden hatte und daselbst bis 19. Juni 1903 in Arbeit behalten wurde, war vorläufig kein Schaden entstanden und wäre es dem Kläger nach Ansicht des Gewerbegerichtes (§ 272 Z. P. O.) gewiß gelungen, sich während dieses Zeitraumes ein Duplikat seines Arbeitsbuches zu verschaffen und hiedurch seine provisorische Entlassung zu vermeiden. Kläger hat aber bis heute keine Schritte zur Beschaffung eines neuen Buches unternommen, weshalb das Gewerbegericht zur Überzeugung gelangte, daß der von ihm bezeichnete Schade nur durch diese Unterlassung nicht aber durch den Verlust seines Arbeitsbuches entstanden ist.

Nr. 747.

Umfang der Entschädigungspflicht eines Gewerbeinhabers, bei dem ein Arbeitsbuch in Verlust geraten ist. (§ 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 5. Juni 1903, Cr. V 381/3.

Bei der Entlassung am 2. Mai 1903 konnte dem Kläger das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt werden, da es beim Beklagten in Verlust geraten ist. Mit Urteil vom 12. Mai wurde der Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung bis zum Tage der Urteilsschöpfung verurteilt und festgestellt, daß der Beklagte auch bis zur Beschaffung eines neuen Buches entschädigungspflichtig sei. Nachdem nun dem Kläger das neue Arbeitsbuch erst am 22. Mai behändigt wurde, beansprucht Kläger die Entschädigung für Verdienstentgang vom 13. bis 22. Mai.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Entschädigungspflicht des Beklagten für den vom Kläger infolge Verlustes des Arbeitsbuches zugegangenen Verdienstentgang ist nicht mit 12. Mai, dem Tage der Behändigung der Bestätigung über den Verlust des Buches erloschen, sondern erstreckt sich auch auf jene Zeit, welche notwendig ist, um auf Grund dieser Bestätigung ein neues Arbeitsbuch zu erlangen, wobei vorausgesetzt werden muß, daß von Seite des Arbeiters die erforderlichen Schritte zur Erlangung eines neuen Buches ohne Verzug eingeleitet werden (§ 80g Gew. O.). Dies ist geschehen, denn das von der Heimatsgemeinde ausgestellte neue Arbeitsbuch ist vom 15. Mai datiert, wurde am 18. Mai von der Bezirkshauptmannschaft bestätigt und es entspricht daher das Einlangen in Wien am 22. Mai den gegebenen Verhältnissen, da das Buch aus Schlesien hieher gesendet wurde. Es ist auch anzunehmen, daß es dem Kläger möglich gewesen wäre, in der gegenwärtigen Jahreszeit einen gleichen Verdienst, wie er ihn beim Beklagten hatte,

zu erlangen, wenn er im Besitze eines Arbeitsbuches sich befunden hätte, während andrerseits diese Möglichkeit ausgeschlossen war, so lange er sich nicht mit einem solchen ausweisen konnte, da die Aufnahme eines Gehilfen ohne Arbeitsbuch von der Gewerbeordnung mit Strafe bedroht wird.

Nr. 748.

Hat der Gewerbeinhaber sich mit dem vorzeitigen Austritte eines Hilfsarbeiters einverstanden erklärt, so darf er nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches von der Erfüllung einer weder im Arbeitsvertrage noch im Gesetze vorgesehenen Bedingung abhängig machen. (§ 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. März 1902, Cr. I 117/2.

Der in der Drogen- und Chemikalienhandlung des Beklagten als Magazinsarbeiter beschäftigte Kläger hatte bei einem nächtlichen Raufhandel der Polizei Anlaß zum Einschreiten gegeben. Der Beklagte äußerte seinen Unwillen darüber und forderte von dem Kläger, als dieser sich auf die Erstattung der Strafanzeige gegen seine Angreifer berief, daß er sich dies amtlich bestätigen lassen solle. Der Kläger konnte die verlangte Bestätigung nicht beibringen. Um weiteren Unannehmlichkeiten auszuweichen, bat er nach einigen Stunden um seine Entlassung. Der Beklagte willigte ein, erklärte aber, daß er ihm Arbeitsbuch und Zeugnis nicht früher ausfolgen werde, als bis er die verlangte Bestätigung in Händen habe. Der Kläger belangte nun den Prinzipal auf Herausgabe des Arbeitsbuches und Zeugnisses, sowie auf Ersatz des Verdienstentganges für die Zeit bis zur Aushändigung seiner Papiere.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat, wie er selbst zugesteht, in den kündigungslosen Austritt des Klägers eingewilligt und an demselben Tage auch bereits das Abgangszeugnis ausgestellt. Er vermeint aber, daß er berechtigt gewesen sei, seine Einwilligung von der Erfüllung obiger Bedingung abhängig zu machen und bis dahin die Herausgabe des Arbeitsbuches und Zeugnisses zu verweigern. Nun läßt sich wohl nicht bestreiten, daß die Zustimmung zu einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Kündigungsfrist an eine Bedingung geknüpft werden kann. Allein eine derartige Absicht muß dem Arbeiter erkennbar sein. Der Arbeitgeber wird sich also mittelbar oder unmittelbar darüber auszusprechen haben, daß er bis zur Erfüllung der Bedingung das Arbeitsverhältnis als ungelöst betrachte

und auf dessen Fortsetzung bestehe. Dies unterblieb jedoch im gegenwärtigen Falle. Der Beklagte hat von dem Kläger nur die Vorlage der mehrerwähnten Bestätigung, nicht aber auch eine weitere Arbeitsleistung verlangt, sondern im Gegenteile das Abgangszeugnis noch am Tage des Austrittes ausgestellt. Er hatte sonach kein Recht, das Arbeitsbuch zurückzuhalten. Ja er hatte nicht einmal einen Anlaß hiezu, da die von ihm verlangte Bestätigung nach dem Austritte kein Interesse mehr für ihn haben konnte. Das Klagebegehren erwies sich demnach, insoweit es die Ausfolgung des Arbeitsbuches und Zeugnisses zum Gegenstande hatte, gemäß § 80 d und 81 Gew. O., insofern es aber auf Ersatz des Verdienstentganges gerichtet war, nach § 80 g Gew. O. als gerechtfertigt. Demselben war also im vollen Umfange stattzugeben.

Nr. 749.

Wenn das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig ausgefolgt werden konnte, weil es in der Filiale liegen blieb, während sonst die Bücher im Kontor der Zentrale verwahrt wurden, hat der Arbeitgeber Ersatz zu leisten. (80 g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Juni 1902, Cr. I 230/2.

Der Kläger (Kutscher) hat bei seiner Aufnahme in den Dienst der beklagten Fabriksfirma das Arbeitsbuch im Kontor einer Filiale abgegeben. Als er nach mehrmonatlicher Verwendung ausschied, wurde sein Arbeitsbuch im Kontor der Zentrale gesucht. Daran, daß es im Kontor der Filiale sein könnte, wurde nicht gedacht. Erst nach einiger Zeit wurde auch in der Filiale nachgeforscht. Dadurch verzögerte sich die Herausgabe des Arbeitsbuches um elf Tage. Der Kläger begehrte nun Entschädigung für Verdienstentgang vom Tage seines Ausscheidens bis zum Tage der Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma behauptet, daß der Kläger bei seinem Eintritte das Arbeitsbuch im Kontor der Filiale abgegeben habe, und vermeint, daß er bei seinem Abgange auch die Verpflichtung gehabt hätte, sich das Arbeitsbuch dort abzuholen. Da es ihm in der Filiale schon am Abgangstage anstandslos ausgefolgt worden wäre, so lehnt sie jede Verantwortung für die verspätete Herausgabe des Arbeitsbuches ab. Nach der Auffassung der Firma würde sich also der Kläger im Annahmeverzuge befunden haben. Dies war aber keineswegs der Fall. Wie die beklagte Firma zugesteht, sprach der Kläger wiederholt wegen seines Arbeitsbuches bei der beklagten Firma vor.

Von einem Annahmeverzuge kann also keine Rede sein. Daß der Kläger sich nur im Kontor der Zentrale und nicht auch in jenem der Filiale nach seinem Arbeitsbuche erkundigte, kann ihm nicht als ein schuldbares Versäumnis zur Last gelegt werden; denn einerseits wurde er nicht aufgefordert, sich wegen seines Arbeitsbuches in die Filiale zu begeben, anderseits konnte er nach Erhalt der ihm im Kontor der Zentrale erteilten Auskunft, daß sein Arbeitsbuch in Verstoß geraten sei, nicht annehmen, daß es sich im Kontor der Filiale befinde. Die beklagte Firma war hienach allein im Verzuge. Sie hat deshalb auch alle Folgen desselben zu tragen und insbesondere gemäß § 80 g Gew. O. dem Kläger für den Verdienstentgang vom Tage seines Austrittes bis zum Tage der Ausfolgung des Arbeitsbuches Ersatz zu leisten.

Nr. 750.

Bedeutung der in das Arbeitsbuch eingetragenen Worte „wurde gesund entlassen".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 27. Juni 1903, Cr. III. 1222/3.

Die Klage eines Stallburschen auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beschworenen Aussage des Zeugen Rudolf S. im Zusammenhange mit den Angaben der Beklagten hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger am 6. Juni 1903 der Beklagten und ihrem Schwiegersohn trotz Aufforderung, seine Arbeit zu verrichten, wiederholt erklärte, daß er nicht mehr arbeiten wolle.

Wenn daraufhin das Lohnverhältnis gelöst wurde, so muß angenommen werden, daß diese Lösung auf Wunsch des Beklagten, also mit dessen Zustimmung erfolgt ist. Keineswegs aber liegt eine Entlassung im Sinne des § 84 Gew. O., das heißt eine einseitig, ohne Willen des Klägers, von der Beklagten verfügte Auflösung des Lohnverhältnisses vor.

Wenn in das Arbeitsbuch des Klägers eingetragen wurde, daß er gesund entlassen wurde, so ist dies für die vorliegende Rechtssache ohne Belang, da nach dem allgemein üblichen Sprachgebrauche mit diesen Worten bloß gesagt werden wollte, daß Kläger bei Endigung des Lohnverhältnisses gesund war, nicht aber, daß das Lohnverhältnis durch Entlassung im Sinne des § 84 Gew. O. gelöst wurde.

Nr. 751.

Zeugnis über die Art der Verwendung des Hilfsarbeiters als „Erster Maschinenmeister". (§ 81 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. April 1903, Cr. II, 387/3.

Die Klage eines Maschinenmeisters, seinen Arbeitgeber zu verhalten, daß er ihm im Zeugnisse die Eigenschaft eines „ersten Maschinenmeisters" beilege, wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 81 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, sich in dem dem Hilfsarbeiter erteilten Zeugnisse auch über den Wert der Leistungen auszusprechen, worunter nach Ansicht des Gewerbegerichtes auch die Art der Verwendung des Hilfsarbeiters zu verstehen ist.

Nachdem Kläger behauptet, als „Erster Maschinenmeister" im Betriebe des Beklagten tätig gewesen zu sein, war zu untersuchen, ob er tatsächlich oder vereinbarungsgemäß die Funktion eines solchen hatte.

Das Gewerbegericht hat vor Allem infolge seiner fachmännischen Zusammensetzung gemäß § 364 und 269 Z. P. O. als feststehend angenommen, daß es in dem Steindruckergewerbe nicht üblich ist, die einzelnen Maschinenmeister durch Beisetzung von Ordnungszahlen, wie Erster, Zweiter etc. Maschinenmeister, in Bezug auf ihre Arbeitsleistung zu unterscheiden, daß vielmehr aus der Höhe des Lohnes zu ersehen ist, welcher Maschinenmeister den gestellten Anforderungen am besten entspricht. Schon hieraus geht hervor, daß Kläger auf Grund der im Steindruckergewerbe herrschenden Übung auf eine Qualifikation als „Erster Maschinenmeister" keinen Anspruch erheben kann.

Aber auch aus der Verwendung des Klägers im Betriebe des Beklagten kann der klägerische Anspruch nicht begründet werden, weil Kläger keine Aufsicht über die übrigen Maschinenmeister führte, im Gegenteile mit diesen einem Obermaschinenmeister unterstand, und endlich ein zweiter Maschinenmeister den gleichen Lohn wie Kläger bezog, und somit nicht erweislich ist, daß Kläger sich in seiner Stellung von den übrigen Maschinenmeistern unterschieden, geschweige denn eine „Erste" eingenommen habe.

Sollte schließlich aber Beklagter bei Aufnahme des Klägers auch den Ausdruck „Erster Maschinenmeister", was er bestreitet, gebraucht haben, so konnte nach der Überzeugung des Gerichtes damit nur eine erstklassige Arbeitskraft gemeint sein, was aus der bedungenen Probezeit und auch aus der dem Gerichte offenkundigen Tatsache zu schließen ist, daß im Wege der Zeitungsannoncen derlei

Kräfte stets unter den Worten „Erster Maschinenmeister", „Erster Umdrucker" etc. angeboten oder gesucht werden.

Nr. 752.

Der Gewerbeinhaber, der dem Hilfsarbeiter eine ordnungsmäßige Arbeitsbestätigung ausgestellt hat, ist nicht verpflichtet, das Dienstzeugnis in das nachträglich beigebrachte Arbeitsbuch einzutragen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Mai 1903, Cr. V. 347/3.

Das Begehren des Klägers auf Ausstellung eines Zeugnisses im Arbeitsbuche und Entschädigung für Verdienstentgang wegen Nichtausstellung des Zeugnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat seiner Verpflichtung zur Ausstellung des Zeugnisses durch Erteilung der dem Kläger bereits am 9. Mai zugeschickten Arbeitsbestätigung vollkommen Genüge geleistet, da nach der bestehenden Übung die Eintragung dieses Zeugnisses in das im Besitze des Klägers befindliche Arbeitsbuch bei der Genossenschaft hätte erwirkt werden können. Eine unmittelbare Eintragung des Zeugnisses in das Arbeitsbuch durch den Beklagten war im vorliegenden Falle gar nicht möglich, da das Arbeitsbuch nicht beim Beklagten erlag, sondern beim Kläger sich befand. Die sodann am 14. Mai vom Kläger begehrte Eintragung des Zeugnisses in das vom Kläger am 15. Mai gelöste neue Arbeitsbuch konnte vom Beklagten mit Grund abgelehnt werden, da das Arbeitsverhältnis bereits am 8. Mai gelöst worden ist und daher das neue am 15. Mai ausgestellte Arbeitsbuch nur zur Aufnahme der nach dem Ausstellungstage vorkommenden Arbeitsbestätigungen bestimmt ist. Demgemäß war das Klagebegehren in allen Punkten abzuweisen.

Nr. 753.

Das Ausstreichen des in das Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisses durch den Unternehmer macht diesen ersatzpflichtig. (§ 81 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Februar 1903, Cr. V. 60/3.

Kläger (Monteur) beansprucht Ersatz des Schadens, weil er infolge Durchstreichung des in das Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisses, keine Arbeit finden konnte.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Wie aus dem Arbeitsbuche des Klägers zu ersehen ist und auch vom Beklagten zugegeben wird, wurde das ursprünglich eingetragene Zeugnis vom Beklagten mit Rotstift durchstrichen und

lediglich der Beisatz hinzugefügt, daß der Kläger auf eigenes Ansuchen entlassen wurde.

Diese Eintragung entspricht nicht der Vorschrift des § 81 Gew. O. und kommt einer Verweigerung des Zeugnisses gleich, da das bereits vorhandene Zeugnis wieder durchstrichen wurde. Es ist offenbar, daß diese Eintragung dem Kläger bei Aufsuchung eines neuen Postens hinderlich sein mußte, da sich Jedermann die Meinung aufdrängen muß, es müsse irgend ein besonderer Vorfall oder ein Verschulden des Klägers die Ausstreichung des Zeugnisses herbeigeführt haben. Der Beklagte hat auch die Fehlerhaftigkeit dieser Eintragung selbst anerkannt und sich zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses, eventuell in einem auf seine Kosten zu beschaffenden neuen Arbeitsbuche bereit erklärt, daher in diesem Punkte dem Klagebegehren stattzugeben war.

Aber auch der vom Kläger gestellte Entschädigungsanspruch wegen Verdienstentgang erscheint gerechtfertigt, da es dem Kläger tatsächlich nicht möglich war, einen neuen Posten zu finden, solange ihm nicht ein ordnungsmäßiges Zeugnis zur Verfügung gestellt wurde. Eine Korrektur durch den Beklagten war nicht zu erwarten, da die Ordnungswidrigkeit der Eintragung in die Augen springend ist und überhaupt nicht hätte vorkommen sollen, daher auf eine plötzliche Sinnesänderung des Beklagten nicht gerechnet werden konnte. Der Beklagte mußte sich von vorneherein über die möglichen Folgen seiner Handlungsweise im Klaren sein und hat trotz Anbringung der Klage seinen Fehler bis zur Verhandlung nicht gut gemacht, daher ihm auch gemäß § 80 g Gew. O. obliegt, den Kläger für den Verdienstentgang in dieser Zeit schadlos zu halten.

Nr. 754.

Die Aufdingung des Lehrlings bei der Genossenschaft ist keine Voraussetzung für die Einrechnung der Lehrzeit, die auf Grund eines der Gewerbebehörde angemeldeten schriftlichen Lehrvertrages zurückgelegt wird. (§ 98a, 99 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. November 1903, Cr. IV 2058/3, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 7. Dezember 1903, Cg. VI, 639/3.

Kläger wurde im Jänner 1898 durch seine Mutter bei dem Beklagten als Taschnerlehrling für eine dreijährige Lehrzeit untergebracht. Die ordnungsmäßige Aufdingung bei der Taschnergenossenschaft hatte der Beklagte zu besorgen. Am 28. Mai 1898 wurde ein

schriftlicher Lehrvertrag geschlossen und dem magistratischen Bezirksamte zur Bestätigung vorgelegt. Am 23. Jänner 1899 kam der Lehrling mit der Mitteilung nachhause, er sei von dem Werkführer geschlagen worden. Der Beklagte lehnte es ab, den Kläger weiter in der Lehre zu behalten. Am 28. Februar 1899 trat der minderjährige Kläger bei einem andern Taschner in die Lehre. Es wurde abermals eine dreijährige Lehrzeit bedungen. Dadurch, daß Kläger von dem Beklagten verabredungswidrig nicht ordnungsmäßig aufgedungen und so um ein Jahr später freigesprochen wurde, behauptet er, einen Verdienstentgang von 816 K zu erleiden, den er einklagt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Klage beruht auf der Behauptung eines Verschuldens des Beklagten, welches darin gelegen sein soll, daß er den Kläger, obwohl er versprochen hatte, ihn bei der Genossenschaft der Taschner aufzudingen, beim magistratischen Bezirksamte aufgedungen habe, infolge dessen Kläger, da die Genossenschaft das Lehrverhältnis nicht anerkannte und beim nachträglichen Übertritt zu einem andern Lehrherrn nicht einrechnete, statt drei Jahre vier Jahre als Lehrling zubringen mußte. Die Behauptung einer ausdrücklichen Vereinbarung auf Aufdingung bei der Genossenschaft hat bei der mündlichen Verhandlung insoferne eine Abschwächung erlitten, als die Mutter des Klägers angibt, sie habe mit dem Beklagten nur vereinbart, daß der Kläger „anständig" aufgedungen werde. Es erscheint gleichgiltig, ob die Vereinbarung in dieser oder jener Weise oder ob gar nichts darüber vereinbart wurde, denn, auch wenn die vertragsmäßige oder gesetzliche (§ 99 Gew. O.) Verpflichtung des Beklagten zur Aufdingung des Klägers bei der Genossenschaft als feststehend angenommen werden müßte, so konnte trotzdem dem Klagebegehren aus folgendem Grunde nicht stattgegeben werden. Das Lehrverhältnis wurde von dem Beklagten im Jänner 1899 gelöst. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Lösung aus Verschulden des einen oder andern Teiles erfolgt ist, bzw. ob die Lösung durch einen der Gründe des § 101 Gew. O. gedeckt ist, denn es ergibt sich aus dem Verhalten der Vormundschaft des Klägers, daß diese sich nach anfänglichem Widerstreben der Lösung gefügt hat. Sonst hätte die Vormundschaft die Klage auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses erheben müssen. Das hat sie nicht getan, sondern sie schloß einen neuen Vertrag mit Anton L. ab. Die Vormundschaft des Klägers war also mit der Auflösung des mit dem Beklagten bestehenden Lehrverhältnisses stillschweigend einverstanden (§ 863 a. b. G. B.) und es geht nicht an, bei einverständlicher Auflösung des Lehrvertrages Ersatzansprüche zu stellen, die, wenn das Lehrverhältnis (nötigenfalls im Klagewege) aufrecht erhalten worden wäre, nie hätten entstehen können.

Ferners hat die Verhandlung ergeben, daß es für die Einrechnung eines früheren Lehrverhältnisses in ein späteres ganz gleichgültig ist, ob das frühere Lehrverhältnis von der Genossenschaft oder von der Gemeindebehörde bestätigt worden ist. Nach der Aussage des Ferdinand Sch., Obmannes der Taschnergenossenschaft, kann die Einrechnung erfolgen, muß aber nicht erfolgen. Ob sie erfolgt, hängt nur von der Parteienvereinbarung ab. Die Schuld, daß die Einrechnung der früheren Lehrzeit in das Lehrverhältnis mit L. nicht erfolgt ist, fällt nicht auf den Beklagten, sie fällt auf die Vormundschaft zurück, die auf die Einrechnung hätte dringen sollen, umsomehr, als das Statut der Taschnergenossenschaft Bestimmungen über die Einrechnung nicht enthält, das Gesetz aber im § 98 a Gew. O. bei ordnungsmäßigen Übertritt die Einrechnung normiert. Der Übertritt ist aber ein ordnungsmäßiger, weil, wie oben ausgeführt, die Lösung des ersten Lehrverhältnisses einverständlich erfolgt ist und ein gesetzliches Hindernis gegen den Übertritt z. B. im Sinne des § 102, Abs. 3 und 4 Gew. O. nicht besteht. Wenn die Vormundschaft des Klägers mit Anton L. einfach eine neuerliche dreijährige Lehrzeit vereinbart hat, so kann die Schuld dem hiebei gar nicht beteiligten Beklagten nicht beigemessen werden; es fehlt mithin der ursächliche Zusammenhang. Aus diesen Gründen war das Klagebegehren überhaupt abzuweisen. Übrigens hat sich der Schaden gar nicht im Vermögen des minderjährigen Klägers, sondern jenem seiner Mutter, F., ereignet. Letztere hat auch den Schaden laut C. IV, 1259/3 beim k. k. Bezirksgerichte für Handelssachen allerdings vergeblich geltend gemacht.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien keine Folge gegeben.

Gründe: Das Berufungsgericht hat nicht finden können, daß der Berufungsgrund, den Kläger geltend macht, vorliege, indem dasselbe, gleichwie das Gewerbegericht insbesondere mit Rücksicht auf die Zeugenaussage des Ferdinand Sch. zur Überzeugung gelangt ist, daß die Aufdingung des Klägers durch die beklagte Firma bei der Genossenschaft für die Bestimmung des dreijährigen Lehrkontraktes des Klägers mit Anton L. ohne Bedeutung war, und daß die Angabe, es habe eine einseitige Auflösung des Lehrverhältnisses durch die beklagte Firma stattgefunden, unrichtig sei, indem aus den Angaben der Parteien selbst und der Mutter des Klägers, F., sich ergibt, daß eine einverständliche Lösung des Lehrverhältnisses stattgefunden hat, so daß Kläger den Beweis nicht erbracht hat, daß die behauptete Schadenersatzforderung von 816 K auf ein Verschulden der beklagten Firma zurückzuführen sei.

Nr. 755.

Im Falle grundloser Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling ist der Gewerbeinhaber zur Ausstellung eines Zeugnisses und zur Ausfolgung der Dokumente nicht verpflichtet. (§ 104 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Mai 1903, Cr. I, 402/3.

Das Begehren des Klägers, der am 20. März 1902 bei dem beklagten Schlossermeister in die Lehre eintrat, auf Verurteilung des Beklagten zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses über die Zeit vom 20. März 1902 bis 6. Mai 1903 und zur Ausfolgung des Schulzeugnisses, Aufdingscheines und Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 104 Gew. O. hat der Lehrherr bei Auflösung des Lehrverhältnisses dem Lehrling ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, sein Betragen während derselben und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe auszustellen.

Die Auflösung tritt von selbst ein durch ordnungsmäßige Beendigung des Lehrverhältnisses, d. i. durch Ablauf der vereinbarten Lehrzeit; sie kann vor Ablauf dieser Zeit eintreten, jedoch nur dann, wenn einer der im § 101 Gew. O. angeführten Gründe vorliegt.

Wenn daher im vorliegenden Falle das Lehrverhältnis, welches am 20. März 1902 begonnen hat, von Seite des Lehrlings, respektive seines Vaters am 6. Mai d. J. zur Lösung gebracht wurde, bedurfte es zur Begründung des Begehrens auf Ausstellung des Lehrzeugnisses des Nachweises, daß zu dieser vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses ein Grund im Sinne des § 101, Z. 2, lit. a bis e Gew. O. vorgelegen war. Ein solcher wurde aber nicht gegeben, denn die Züchtigungen, welche dem Lehrling nach seinen Angaben zukamen, waren solcher Art, daß von einem Mißbrauche des väterlichen Züchtigungsrechtes keine Rede sein kann, wobei das Gericht sich des Eindruckes nicht verschließen konnte, daß die Angaben des Lehrlings über die Züchtigung am 6. Mai übertrieben erscheinen. Die vom Lehrling angegebene drohende Äußerung des Beklagten, die offenbar nur vorgebracht wurde, um die Wegnahme des Lehrlings auch nach dieser Richtung zu rechtfertigen, kann als Lösungsgrund im Sinne des § 101, Z. 2 Gew. O. nicht aufgefaßt werden; desgleichen konnte in der Verwendung des Lehrlings zu Gängen — es wurde nicht behauptet, daß es keine Geschäftsgänge waren — nicht eine gröbliche Vernachlässigung der dem Beklagten nach § 100, Absatz 1, Gew. O. obliegenden Pflichten erblickt werden, daher wie bereits erwähnt

wurde, für die vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses kein gesetzlicher Grund vorlag.

Bei dieser Sachlage ist aber der Lehrling verpflichtet, das Lehrverhältnis bei dem Beklagten fortzusetzen und der Beklagte berechtigt, die Ausstellung des Lehrzeugnisses, sowie die Ausfolgung der in seiner Verwahrung befindlichen auf das Lehrverhältnis bezughabenden Dokumente des Lehrlings zu verweigern.

Das Klagebegehren wurde aus diesen Erwägungen als unbegründet abgewiesen.

Nr. 756.

Der Gewerbeinhaber, der es unterläßt, dem Lehrling mit Ablauf der Lehrzeit ein Zeugnis auszustellen, wird dadurch entschädigungspflichtig. (§ 104 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Juni 1903, Cr. V, 468/3.

Dem Klagebegehren auf Verurteilung des Lehrherrn zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses und zur Schadensersatzleistung, wurde stattgegeben.

Gründe: Die Ausstellung eines Lehrzeugnisses nach vollstreckter Lehrzeit gehört zu den Verpflichtungen des Lehrherrn. (§ 104 Gew. O.) Sie hat sofort zu geschehen, ohne Rücksicht auf den in der Regel erst einige Zeit nachher eintretenden Freisprechtermin, da die Freisprechungen nur zu bestimmten Zeiten im Jahre erfolgen. Mit der vollstreckten Lehrzeit erlangt der Lehrling seine Selbständigkeit, wenn auch die Freisprechung sich nicht unmittelbar anschließt. Der Beklagte anerkannte auch seine Verpflichtung zur Ausstellung des Zeugnisses. Es war demnach im Sinne des Klagebegehrens zu erkennen. Die Nichtbeibringung der Freisprechgebühr seitens des Klägers bildet keinen Grund, die Ausstellung des Zeugnisses zu verweigern, nachdem im vorliegenden Falle das fragliche Zeugnis nicht nur als Grundlage für die Freisprechung, sondern auch als Ausweis für den Kläger zu dienen hatte, da das Arbeitsbuch des Klägers im Oktober 1903 beim Beklagten verbrannte und ein neues Arbeitsbuch bisher nicht beschafft wurde. Ohne dieses Zeugnis war Kläger nicht in der Lage, bis zur Freisprechung Arbeit zu finden, anderseits konnte Kläger auch nicht verhalten werden, über die vollstreckte Lehrzeit hinaus noch länger beim Beklagten zu verbleiben. Es war daher dem Kläger auch die angesprochene Entschädigung für Verdienstentgang infolge der Vorenthaltung des Zeugnisses für die Zeit vom Austritte (15. Juni) bis zur Urteilsschöpfung (30. Juni) zuzuerkennen.

Nr. 757.

Teilnahme von Lehrlingen am Gruppenakkord und Einbehalten eines Teiles des auf den Lehrling entfallenden Lohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Mai 1902, Cr. I, 195/2.

Der Kläger (Metalldruckerlehrling) arbeitete während der letzten 32 Wochen seiner dreijährigen Lehrzeit mit einem andern Lehrlinge und vier ausgelernten Arbeitern im Gruppenakkord. Der von der beklagten Aktiengesellschaft (Emailwarenfabrik) nach einem bestimmten Einheitssatze berechnete Akkordlohn wurde unter die sechs Teilhaber gleich geteilt. Doch erhielten nur die ausgelernten Arbeiter den vollen Anteil (ein Sechstel) ausbezahlt; von den Anteilen der Lehrlinge wurden $12^1/_2$ Prozent abgerechnet und eingezogen. Nach beendeter Lehrzeit belangte der Kläger die Gesellschaft auf Herauszahlung der von seinem Sechstelanteile einbehaltenen Beträge in der Gesamthöhe von 63 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behauptung des Klägers, daß ihm als Gruppenarbeiter ein Sechstel des Akkordlohnes gebührt habe und daß der Abzug von $12^1/_2$ Prozent ohne jeden Grund erfolgt sei, ist durchaus unbegründet. Denn die Gesellschaft hat im Lehrvertrage dem Kläger nur einen Lehrlingslohn von 1 K pro Tag zugesichert. Ihre Verpflichtung reichte also auch nicht weiter, wenn sie den Kläger im Gruppenakkord beschäftigte und am Akkordlohne partizipieren ließ. Da nun der Kläger selbst zugeben mußte, daß er im Akkord mehr als 1 K täglich verdiente, so hat die beklagte Gesellschaft ihren vertragsmäßigen Verpflichtungen entsprochen. Ein Recht des Klägers auf ein Sechstel des Akkordlohnes hat niemals bestanden; es kann daher auch von einem Abzuge keine Rede sein. Der Anspruch entbehrt mithin jeder Grundlage und war deshalb abzuweisen.

Nr. 758.

Die im Strafgesetze für bestimmte Arten von Ehrenbeleidigungen vorgesehene Ausschließung des Wahrheitsbeweises gilt auch im Verfahren vor den Gewerbegerichten, wenn derartige Beleidigungen zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages geführt haben und die Rechtmäßigkeit der Lösung angefochten wird. (§ 82, lit. g und 82 a, lit. b Gew. O., § 490, 496 und 497 St. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Mai 1902, Cr. I, 196/2.

Der Kläger (Drechslergehilfe) hat in einem Arbeiterblatte seinen Meister in der gröblichsten Weise herabgesetzt. Unter andern war

hierin zu lesen, daß die Werkstätte ein Schinderhaus sei, daß der Meister gegenüber den Hilfsarbeitern Worte wie: „Ihr Diebe und Faulenzer, ich gebe Euch ein paar übers Maul!" gebrauche und daß er die Lehrlinge auf einen Haufen von Fetzen und in einem Schwarme von Ungeziefer schlafen lasse. Als der Meister erfuhr, daß der Kläger der Urheber der ehrenrührigen Notiz sei, entließ er ihn auf der Stelle. Der Kläger beanspruchte nun Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist und bot Beweise über die Wahrheit der nach seinen Schilderungen verfaßten und in das Arbeiterblatt aufgenommenen Notiz an. Der angebotene Wahrheitsbeweis wurde als unerheblich abgelehnt. Der Klageanspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die in dem vorgelegten Zeitungsblatte enthaltenen ehrenrührigen Ausfälle betreffen die Behandlung und Unterbringung des Arbeitspersonales seitens des Beklagten. Sie haben also Tatsachen zum Gegenstande, die das Interesse des Publikums nicht berühren, sondern als ausschließlich dem Privatleben des Beklagten angehörig zu betrachten sind. Außerdem sind hierin Beschuldigungen vorgebracht, die nur auf Verlangen eines Dritten strafgerichtlich verfolgt werden können. Gemäß § 490 St. G. ist hinsichtlich solcher Tatsachen und Beschuldigungen der Wahrheitsbeweis ausgeschlossen. Die Anwürfe in der obigen Zeitungsnotiz wären demnach selbst, wenn sie sich auf wahre Tatsachen gründen sollten, strafrechtlich verfolgbar. Da nun strafbare Vergehen oder Übertretungen gegen die Sicherheit der Ehre unter allen Umständen als grobe Ehrenbeleidigungen im Sinne des § 82, lit. g Gew. O, angesehen werden müssen, so war der Beklagte ohne Rücksicht auf die Wahrheit oder Unwahrheit des Inhaltes der Zeitungsnotiz berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen. Aus diesem Grunde war der vom Kläger angebotene Wahrheitsbeweis gemäß § 275 Z. P. O. als unerheblich abzulehnen und der Kläger mit seinem wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist erhobenen Entschädigungsanspruche (§ 84 Gew. O.) abzuweisen.

Nr. 759.

Bei gegenseitigen groben Beleidigungen von Mitarbeitern kann jeder, der sich einer derartigen Ehrenbeleidigung schuldig gemacht hat, ohne Kündigung entlassen werden. (§ 82, lit. g. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Jänner 1902, Cr. I, 13/2.

Der Kläger (Maschinenschlosser) hat die Schimpfreden eines Mitarbeiters mit Ohrfeigen und Rippenstößen vergolten. Deswegen entlassen, belangte er seinen Arbeitgeber auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Gewerbeordnung bestimmt im § 82, lit. g ohne jede Einschränkung, daß Arbeiter, die sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter einer groben Ehrenbeleidigung schuldig machen, ohne Kündigung entlassen werden können. Es genügt also das Vorhandensein einer gröblichen Beleidigung. Eine solche war im vorliegenden Falle gegeben. Denn die vorausgegangenen Beschimpfungen berechtigten den Kläger keineswegs, hiefür durch Austeilen von Ohrfeigen und Rippenstößen Vergeltung zu üben. Er konnte sich durch Anrufung des Meisters, eventuell bei Gericht Genugtuung verschaffen, er durfte aber nicht zu Mißhandlungen schreiten und dadurch auch seinerseits die Vorschrift des § 76 Gew. O., die ein verträgliches Benehmen gegen die Mitarbeiter zur Pflicht macht, verletzen. Die Mißhandlungen, deren er sich schuldig gemacht hat, blieben also, ungeachtet hiemit Beschimpfungen des mißhandelten Teiles vergolten wurden, eine grobe Ehrenbeleidigung.

Im gleichen Sinne erging die Entscheidung vom 25. Februar 1902, Cr. I, 80/2.

Nr. 760.

Nach allgemeinem Handelsgebrauche erwirbt der gegen Gehalt und Provision angestellte Reisende das Recht auf die Provision nicht schon durch den Verkauf der Ware, sondern erst durch deren Bezahlung oder durch sonstige Begleichung der Kaufpreisforderung. (Art. 57, H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Mai 1902, Cr. I, 173/2.

Der von der Firma Sch. & N. (Gummi- und Asbestwarenhandlung) gegen Gehalt, Provision und Diäten versuchsweise angestellte und nach Beendigung der Probetour entlassene Geschäftsreisende Josef Sch. belangte die Firma auf Bezahlung der vom erzielten Umsatze entfallenden Provision.

Seine Klage wurde für dermalen abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß die Parteien über die Zeit, wann die bedungene fünfprozentige Provision zu entrichten ist, nichts unter einander vereinbart haben. In Ermanglung einer Übereinkunft entscheidet gemäß Art. 57 H. G. B. der Ortsgebrauch. Es war also festzustellen, wann Verkaufsprovisionen usancemäßig ausbezahlt werden. Nach dem bei dem Gewerbegerichte vermöge seiner Zusammensetzung als Fachgericht bekannten Handelsgebrauche (§ 269 und 364 Z. P. O.) hat der gegen festen Gehalt und Provision angestellte Reisende Anspruch auf die verabredete Provision nicht schon nach Ausführung des Geschäftes, sondern erst dann, wenn der bedungene Kaufpreis wirklich

gezahlt ist. Da nun der Kläger ausdrücklich zugegeben hat, daß von den durch ihn vermittelten Verkäufen die Fakturenbeträge bisher nicht eingegangen sind, so erscheint die eingeklagte Provisionsforderung noch nicht fällig. Die Klage war demnach als verfrüht dermal abzuweisen.

Nr. 761.

Haben zu dem Abschlusse eines Verkaufes mehrere Vermittler beigetragen, so gebührt jedem von ihnen nur der seiner Tätigkeit entsprechende Anteil der versprochenen Provision. (§ 888, 889, 1151 und 1152 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Februar 1902, Cr. I, 64/2.

Die Eheleute Z. erkundigten sich behufs Ankaufes einer Nähmaschine bei Bekannten nach einem reellen Geschäftsmanne. Hievon erlangte der Provisionsagent des Beklagten Franz H. Kenntnis. Ohne mit den Eheleuten Z. gesprochen zu haben, zeigte er dieselben am 30. Dezember 1901 dem Beklagten (Nähmaschinenhändler) als mutmaßliche Käufer an. Der Beklagte nahm die Anzeige in Vormerkung, behielt sich aber vor, den Verkauf mit den Eheleuten Z. persönlich abzuschließen. Die Eheleute hatten sich inzwischen an den zweiten Agenten des Beklagten Vinzenz W. gewendet und ihn als Wohnungsnachbar und guten Bekannten um die Auswahl und den Ankauf einer preiswürdigen Nähmaschine ersucht. Vinzenz W. setzte den Beklagten am 31. Dezember hievon in Kenntnis. Der Beklagte entgegnete, er wisse schon davon, begab sich sofort zu den Eheleuten und schloß noch vormittags den Verkauf zum Preise von 170 K ab. Vinzenz W. beanspruchte nun die vereinbarte Provision von 10% des Kaufpreises. Der Beklagte wendete ein, daß der Agent Franz H. von diesem Geschäfte die volle Provision von 10% des Kaufpreises erhalten habe und daß also nicht auch noch dem Kläger ein Provisionsanspruch zustehen könne.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der halben Provision im Betrage von 8 K 50 h verurteilt.

Gründe: Der Hinweis des Beklagten auf die Tatsache, daß der Agent Franz H. vor dem Kläger die Eheleute Z. als Käufer namhaft gemacht hat, war nicht geeignet, dem Kläger den Anspruch auf Provision zur Gänze zu benehmen. Allerdings hat der Kläger dem Beklagten nicht mehr mitgeteilt, als was dieser bereits tagszuvor von Franz H. in Erfahrung gebracht hatte. Auch hat der Beklagte von ihm keine Dienste verlangt, sondern in Ausführung seiner vorher dem Franz H. gegenüber geäußerten Absicht, den Kauf persönlich abgeschlossen. Allein nichtsdestoweniger war der vorausgegangenen Tätigkeit des

Klägers eine zum mindestens nicht geringere Bedeutung für das Zustandekommen des Verkaufes beizulegen als jener des Franz H. Während dieser sich darauf beschränkt hat, die ihm von dritter Seite zugekommene Nachricht, daß die Eheleute Z. eine Nähmaschine zu kaufen beabsichtigen, dem Beklagten zu überbringen, ohne je mit den Eheleuten Z. gesprochen zu haben, hat der Kläger sich in das Vertrauen dieser Eheleute gesetzt und dadurch erreicht, daß sie ihm die Auswahl und den Ankauf der Nähmaschine überließen. Tatsächlich brachte also der Einfluß, den der Kläger auf die Eheleute erworben hatte, den Verkauf zustande, mag auch der förmliche Abschluß des Geschäftes durch den Beklagten persönlich erfolgt sein. Diese Mitwirkung war zu entgelten. Da aber der Kläger nicht allein, sondern im Vereine mit dem Agenten Franz H. zu dem Geschäftsabschlusse beigetragen hat, so mußte sich der Kläger als Mitgenosse einer teilbaren Sache gemäß § 889 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B. mit dem ihm gebührenden Teile begnügen. Nach § 839 a. b. G. B. wird im Zweifel jeder Anteil als gleich groß angesehen. Dementsprechend war auch im gegebenen Falle mangels jedweden Anhaltes für ein Abgehen von dieser Regel die Provision zu teilen und dem Kläger die Hälfte derselben zuzuerkennen, sein Mehranspruch aber abzuweisen.

Nr. 762.

Die durch Differenzen mit dem Prinzipale veranlaßte Erklärung eines Handlungsgehilfen: „Unter diesen Umständen kann ich nicht bleiben!“ hat ohne nachfolgende Verweigerung oder dauernde Einstellung der zu leistenden Dienste nicht die sofortige Vertragsauflösung zur Folge. (Art. 64, Z. 3 H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. März 1902, Cr. I. 106/2, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Brünn vom 9. April 1902, Cg. I, 105/2.

Der Kläger (Komptoirist) wurde von dem Beklagten (Inhaber eines Speditionsgeschäftes und Reisebureaus) nach auswärts entsendet, um die Übernahme eines vom Adressaten zurückgewiesenen Speditionsgutes im gütlichen Wege durchzusetzen. Der Kläger entledigte sich des Auftrages mit Erfolg, sollte aber wegen Vollmachtsüberschreitung behufs Deckung des dadurch verursachten Schadens in den Abzug von nahezu zwei Dritteln seines demnächst fälligen Gehaltes von 120 K willigen. Zur teilweisen Schadensgutmachung war er bereit. Darauf wollte jedoch der Beklagte nicht eingehen. Der Kläger erklärte infolgedessen, daß er unter diesen Umständen nicht bleiben könne, stellte die Komptoirarbeit ein und erklärte, daß er zum Gewerbegerichte gehen müsse, um sich Rats zu erholen. Belehrt, daß er

seinen Dienst weiter versehen müsse und erst nach vollzogenem Gehaltsabzuge Klage führen könne, begab sich der Kläger in das Komptoir zurück und wollte die Beschäftigung wieder aufnehmen. Der Beklagte ließ ihn aber unter Hinweis auf seine obige Erklärung nicht mehr zur Arbeit zu und wies ihn trotz aller Versicherungen, daß die Worte anders gemeint waren, zurück. Der Kläger belangte ihn nun auf Gehaltsentschädigung für die handelsrechtliche Kündigungsfrist.

Dem nach Anerkennung der Gegenansprüche des Beklagten auf Zahlung von 407 K 94 h eingeschränkten Klagebegehren wurde in beiden Instanzen stattgegeben, von dem Berufungsgerichte aus nachstehenden Gründen:

Die Entscheidung des vorliegenden Rechtsfalles ergibt sich durch die Beantwortung der Frage, welcher von beiden Streitteilen das Vertragsverhältnis einseitig gelöst habe, mit andern Worten, ob in dem Benehmen des Klägers am Vormittage des 12. März mit Rücksicht auf die von ihm getane Äußerung: „Unter solchen Umständen kann ich nicht bleiben!“ eine Arbeitseinstellung, respektive einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses erblickt werden kann oder nicht. Der Gerichtshof hat auf Grund der Zeugenaussagen angenommen, daß zwischen beiden Streitteilen die Verhandlungen lediglich darüber gepflogen wurden, ob der Beklagte auf seiner Ersatzforderung an den Kläger weiter beharren oder in eine Herabminderung seines Ersatzanspruches gegen den Kläger einwilligen wolle, daß aber eine Einigung nicht erzielt wurde, daß Beklagter auf dem vollständigen Ersatze von 72 K bestand und daß der Kläger diesen Ersatz bis auf einen Betrag von 34 K leisten zu wollen sich bereit erklärte. In diesem Momente wurden die Verhandlungen abgebrochen und es hat Beklagter dem Kläger zugerufen: „Gehen Sie, machen Sie Ihre Arbeit!“ Darauf hat Kläger erwidert: „Unter diesen Umständen kann ich nicht bleiben!“ nahm seine Manschetten, zog seinen Gehrock an, blieb aber ungefähr eine halbe Stunde bei seinem Schreibtische stehen. Es fragt sich nun, ob in diesen Worten und Handlungen tatsächlich eine Arbeitseinstellung erblickt werden kann, welche das Arbeitsverhältnis momentan lösen sollte oder ob diese Worte bloß die Androhung einer künftigen Kündigung beinhalten. Der Gerichtshof mußte im Zweifel der milderen Auffassung zustimmen und in dieser jedenfalls nicht vollständig klaren Äußerung nur die Androhung einer künftigen Kündigung erblicken, und dies umsomehr, als der Kläger nach einer halben Stunde mit dem Beklagten wiederum über den Ersatz zu sprechen begann, sonach zum Gewerbegerichte ging und nach dort gepflogener Rücksprache Nachmittags dem Beklagten seine weiteren Dienste zur Verfügung stellte. Eine einseitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seite des

Klägers konnte sonach nicht angenommen werden. Dagegen mußte das Vorgehen des Beklagten, der am Nachmittage den Kläger, als dieser sich wieder an seine Arbeit begeben wollte, zu der Arbeit nicht mehr zuließ, als einseitiges Abgehen vom Dienstvertrage aufgefaßt werden, wodurch das Berufungsgericht zu der gleichen Konklusion gelangte, wie sie das erstrichterliche Urteil ausspricht. Da auch die Berechnung des eingeklagten Betrages dem Gesetze und der Sachlage entsprechend erscheint, so war die Berufung des Beklagten abzuweisen und das angefochtene Urteil zu bestätigen.

Nr. 763.

Die nach § 80 d Gew. O. vorgeschriebene Bestätigung des Arbeitsbuches durch den Genossenschaftsvorsteher hat der Gewerbeinhaber selbst einzuholen; für den durch Unterlassung der vorschriftsmäßigen Eintragung zugefügten Schaden ist der Gewerbeinhaber entschädigungspflichtig. (§ 80 g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 17. Mai 1901, Cr. I, 161/1.

Der Schneidergehilfe V. S. belangte den Schneidermeister A. P. auf Bezahlung des Schadensersatzbetrages von 20 K und stützte diesen Anspruch auf nachstehenden, von der Gegenseite zugegebenen Sachverhalt: Kläger ersuchte am Freitag, den 10. Mai 1901 den Beklagten, ihn ohne Kündigung sofort aus der Arbeit austreten zu lassen. Beklagter entließ den Kläger und händigte ihm das ordnungsmäßig ausgefüllte Arbeitsbuch mit der Weisung ein, sich die Bestätigung der Arbeit von dem Vorsteher der Genossenschaft der Kleidermacher in T. selbst zu besorgen. Als nun Kläger am 11. Mai 1901 den Genossenschaftsvorsteher um die Bestätigung anging, lehnte dieser die Amtshandlung mit der Begründung ab, daß der Beklagte nicht Mitglied der Genossenschaft sei, weil er wohl das Gewerbe als Schneidermeister bei der k. k. Gewerbebehörde angemeldet habe, die Genossenschaft jedoch die von ihm beigebrachten Lehrzeugnisse als Schneider nicht anerkenne und gegen die Erteilung des Gewerbescheines Stellung genommen habe. Als Kläger diese Mitteilung des Genossenschaftsvorstehers dem Beklagten hinterbrachte, gab letzterer dem Kläger den Auftrag, dieser solle auf die Verantwortung des Beklagten hin trachten, die Bestätigung sich zu beschaffen. Infolge dieses Auftrages hat sich Kläger noch am 11. Mai 1901 an die k. k. Bezirkshauptmannschaft in T. gewendet, welche Behörde jedoch anfangs die Vidierung verweigerte und erst auf neuerliches Anlangen des Klägers das Arbeitsbuch am 16. Mai 1901 mit der Vidierungsklausel versah. Mittlerweile hat sich Kläger um eine andere Arbeit umgesehen, die ihm von dem Werkführer des Schneiders G. T. unter der Bedingung zugesagt wurde, daß

Kläger die Bestätigung seines Arbeitsbuches durch den Genossenschaftsvorsteher beibringe. Da Kläger auf diese Weise durch fünf Tage ohne Arbeit war und erst am 17. Mai 1901 bei G. T. in die Arbeit eintreten konnte, verlangte Kläger vom Beklagten für das durch Verschulden des letzteren herbeigeführte Arbeitsversäumnis Schadensersatz in der oben angegebenen Höhe des Lohnes von fünf Arbeitstagen.

Der Beklagte wurde verurteilt dem Kläger Lohnentschädigung für vier Arbeitstage per 16 K zu bezahlen.

Gründe: Nach § 80 d Gew. O. hat der Gewerbeinhaber die Rubriken des Arbeitsbuches auszufüllen und zu unterfertigen und die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers einzuholen. Daß diese Verpflichtung den Gewerbeinhaber selbst und nicht den Hilfsarbeiter trifft, ergibt sich aus der Tendenz dieser Gesetzesvorschrift, wahrheitswidrige Eintragungen, welche auf Grund der bloßen Angabe des Hilfsarbeiters allein leicht vorkommen könnten, hintanzuhalten. Daraus folgt, daß der Beklagte selbst verpflichtet war, für die rechtzeitige Bestätigung des Arbeitsbuches zu sorgen, wenn ihn nicht die in § 80 g Gew. O. normierte Entschädigungspflicht treffen sollte. Da nun dem Beklagten bekannt war, daß die Genossenschaft beziehungsweise der Genossenschaftsvorsteher die Mitgliedschaft des Beklagten nicht anerkennt, so konnte er auch annehmen, daß der Genossenschaftsvorsteher die ihm statutarisch zustehende Bestätigung der Arbeitsbücher der beim Beklagten beschäftigten Hilfsarbeiter verweigern werde und war es deshalb Sache des Beklagten, rechtzeitig für die suppletorische Bestätigung seitens der Gewerbebehörde zu sorgen, zumal ihm bekannt sein mußte, daß ein Gewerbeinhaber, welcher einen Hilfsarbeiter ohne den vorschriftsmäßig ausgefüllten Ausweis in Verwendung nimmt, sich einer Übertretung der Gew. O. schuldig macht. (§ 79 Abs. 2 Gew. O.) Die Rechtfertigung des Beklagten, daß den Genossenschaftsvorsteher die Schuld an der Verzögerung der erteilten Bestätigung treffe, ist für die Entscheidung dieses Streitfalles belanglos, weil der Gehilfe nach § 80 g Gew. O. berechtigt ist, die rechtzeitige Aushändigung des mit der vorschriftsmäßigen Eintragung, demnach auch mit der Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers versehenen Arbeitsbuches von dem Gewerbeinhaber zu begehren, anderseits aber dem Hilfsarbeiter auf die Lösung der Frage bezüglich der Mitgliederschaft der Genossenschaft gar keine Ingerenz zusteht. Hat demnach nach der Anschauung des Beklagten der Genossenschaftsvorsteher mit Unrecht die Bestätigung verweigert, so kann er vom Beklagten auf Regreßleistung belangt werden; dagegen haftet dem Kläger der letztere für den Nachteil, der dem Kläger aus Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit und des gehörigen Fleißes seitens des Beklagten erwachsen ist. (§ 1294 a. b. G. B.)

Nr. 764.

Bedeutung der Zusicherung einer „dauernden Anstellung".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Oktober 1903, Cr. II, 1172/3 bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien 21. Oktober 1903, Cg. VI, 564/3.

Der Schadensersatzanspruch eines Modezeichners wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger beschuldigt die beklagte Firma der Übertretung einer Vertragspflicht, indem er behauptet, sie habe ihm einen dauernden Posten versprochen und sei daher nicht berechtigt gewesen, ihn nach einer nur 2 Monate und 14 Tage währenden Arbeitszeit zu entlassen. Der Klagetitel des Klägers stützt sich daher auf die Bestimmungen des § 1295 a. b. G. B.

Dieser Ansicht konnte jedoch das Gewerbegericht nicht beipflichten.

Nach den Bestimmungen des § 77 Gew. O., kann jedes Arbeitsverhältnis durch vorausgehende 14tägige Kündigung ordnungsgemäß gelöst werden, falls nicht eine andere Vereinbarung getroffen wurde.

Eine solche Vereinbarung liegt aber unbestritten nicht vor. Das Wort „dauernd" ist nur im Gegensatze zu „aushilfsweise" aufzufassen und es unterliegt daher mangels einer besonderen Vereinbarung auch ein dauerndes Arbeitsverhältnis den Bestimmungen des § 77 Gew. O.

Daß eine ausdrückliche Vereinbarung über die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses weder schriftlich noch mündlich getroffen wurde, wird vom Kläger nicht behauptet und seine Behauptung, daß er den Posten bei der beklagten Firma mit dem nach seiner Ansicht geringen Lohn nur unter der Voraussetzung einer länger dauernden Beschäftigung akzeptiert habe, ist gemäß § 901 a. b. G. B. rechtlich ohne Bedeutung, weil er nicht behauptet, eine solche längere Dauer ausdrücklich als Bedingung gesetzt zu haben.

Das zwischen den beiden Parteien bestandene Arbeitsverhältnis konnte daher nach Ansicht des Gewerbegerichtes beiderseits unter Beobachtung der Bestimmungen des § 77 Gew. O. zu jeder Zeit gelöst werden.

Die Berufung des Klägers wurde verworfen.

Gründe: Die Behauptung des Klägers, er sei von der beklagten Firma „dauernd" angestellt worden, wurde nicht bestritten.

Aber in der Vereinbarung einer dauernden Anstellung ist an sich nicht die Unkündbarkeit des Vertragsverhältnisses enthalten, sondern bloß ausgesprochen, daß der Arbeiter nicht bloß aushilfs-

weise verwendet und nicht mit Beendigung der ihm übertragenen Arbeit entlassen werden soll.

Wenn daher die Firma, nachdem Kläger $2^1/_2$ Monate bei ihr gearbeitet hatte, von ihrem Kündigungsrechte gemäß § 77 Gew. O. Gebrauch macht, begeht sie damit keinen Vertragsbruch, der sie nach § 1295 a. b. G. B. schadensersatzpflichtig machen würde, da auch dem Kläger bekannt sein mußte, daß die Basis für das in Aussichtstellen einer Beschäftigung von längerer Dauer eine zufriedenstellende Dienstleistung bildet.

Es liegt demnach kein Verschulden der Beklagten, mithin keine Schadensersatzpflicht vor.

Aber auch der Eintritt eines Schadens auf Seite des Klägers ist nicht bewiesen oder auch nur wahrscheinlich gemacht. Denn seiner unbewiesenen Behauptung, er hätte bei aushilfsweiser Anstellung einen größeren Lohn erhalten, steht die ebenso glaubwürdige Behauptung der Beklagten gegenüber, wonach der Kläger infolge seiner geringen Verwendbarkeit — er habe bloß die minderwertige Arbeit des „Egalisierens" verstanden — auch im Falle einer aushilfsweisen Anstellung nicht mehr Lohn bekommen hätte.

Das angefochtene Urteil war daher unter Hinweis auf dessen der Sach- und Rechtslage vollkommen entsprechende Gründe zu bestätigen.

Nr. 765.

Wenn ein Arbeiter bei mangelnder Beschäftigung auf Arbeit wartet, ohne während dieser Zeit Ansprüche zu stellen, so erklärt er sich mit unentgeltlichem Aussetzen der Arbeit einverstanden. (§ 863 und 1160 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Februar 1902, Cr. I, 54/2.

Der Kläger (Appreturarbeiter) meldete sich nach einer längeren Krankheit am 5. November 1901 zur Arbeit, wurde aber nicht sofort beschäftigt, sondern angewiesen, das Freiwerden einer Stelle und seine Einberufung abzuwarten. Er wartete bis 3. Dezember, erhob an diesem Tage Vorstellungen, weil inzwischen eine Stelle freigeworden und anderweitig besetzt worden war, ließ sich jedoch abermals mit dem Versprechen seiner Einberufung vertrösten. Es vergingen weitere zwei Monate, ohne daß obiges Versprechen erfüllt worden wäre. Als endlich der Kläger am 3. Februar erklärte, daß er nicht länger warten könne, und den Lohn für die Zeit vom 3. Dezember 1901 bis 3. Februar 1902 beanspruchte, erhielt er wohl Arbeit, nicht aber auch den Lohn für die abgelaufenen zwei Monate der Wartezeit.

Die auf Vergütung des Lohnes für zwei Monate gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat die Aufforderung des Beklagten, seine Einberufung abzuwarten, sowohl am 5. November als auch am 3. Dezember v. J. vorbehaltlos zur Kenntnis genommen und auf seine Verwendung gewartet. Er war auch nicht im Zweifel darüber, daß der Beklagte nicht die Absicht hatte, ihm während der Wartezeit Arbeitslohn zu zahlen; denn er hätte sonst gewiß wöchentlich Zahlung beansprucht. Der Kläger wußte ferner, daß er nicht feiern muß; denn wenn ihm der Beklagte entweder keine Arbeit geben wollte oder eine solche nicht geben konnte, so war er gemäß §§ 82a lit. e und 84 Gew. O. berechtigt, auszutreten und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu fordern. Der Kläger hat aber von diesem Rechte keinen Gebrauch gemacht. Werden alle diese Umstände berücksichtigt, so findet sich kein vernünftiger Grund, daran zu zweifeln, daß der Kläger bis zum 3. Februar mit unentgeltlichem Feiern einverstanden gewesen ist. (§ 863 und 1160 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Sein für die Zeit bis dahin erhobener Vergütungsanspruch war also abzuweisen.

Nr. 766.

Wurde zeitweises Aussetzen der Arbeit bei gleichzeitiger Einstellung des Lohnbezuges vereinbart, nachher aber das Arbeitsbuch ausgefolgt, so kann der Arbeiter keine Ersatzansprüche wegen vorzeitiger Entlassung stellen, sobald er das Arbeitsbuch nur für die Dauer des Aussetzens erhält, dann aber wieder Beschäftigung findet. (§ 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. März 1902, Gr. I, 107/2.

Dem Kläger (Weber) wurde der Fabriksordnung gemäß auf drei Tage gekündigt. Als die andern Arbeiter hievon erfuhren, drohten sie mit sofortiger Arbeitseinstellung für den Fall, als die Kündigung des Klägers nicht zurückgenommen werden sollte. Der Beklagte (Webereibesitzer) ließ sich nun in Unterhandlungen mit dem Kläger ein. Er versicherte ihm, daß die Kündigung lediglich in einer vorübergehenden Betriebsreduktion ihre Ursache habe, daß es sich hiebei nur um ein Aussetzen der Arbeit während einiger Tage handle und daß sodann wieder Beschäftigung für ihn vorhanden sein werde. Mit dem Aussetzen erklärte sich der Kläger einverstanden. Nach Ablauf der drei Kündigungstage erhielt der Kläger sein mit einem Abgangszeugnisse versehenes Arbeitsbuch. Er belangte nun den

Webereibesitzer auf Vergütung des Lohnes für 14 Tage, behauptend, daß er nach Zurücknahme der dreitägigen Kündigung ohne neuerliche Kündigung entlassen worden sei und daß ihm der Anspruch auf 14tägige Kündigung zustehe, weil er weder eine Arbeitsordnung eingehändigt erhalten, noch in anderer Weise von ihrem Inhalte Kenntnis erlangt habe.

Der Beklagte wendete ein, daß er entsprechend der mit dem Kläger getroffenen Abrede, wonach dieser eine Zeitlang auszusetzen habe, dann aber wieder werde beschäftigt werden, vorgegangen sei. Zugleich erklärte er sich bereit, dem Kläger Arbeit zu geben und für 14 Tage auf sein Kündigungsrecht zu verzichten. Der Kläger wollte nur gegen Zusage einer halbjährigen, ununterbrochenen Beschäftigung die Arbeit wieder aufnehmen. Darauf ging der Beklagte nicht ein. Beantragt wurde vom Kläger Verurteilung des Beklagten zur Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist von 14 Tagen, vom Beklagten Abweisung der Klage.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist wohl richtig, daß der Kläger sich nur mit dem Aussetzen der Arbeit für kurze Zeit einverstanden erklärt, demnach nicht in die Lösung des Arbeitsverhältnisses, sondern bloß in eine zeitweise Unterbrechung desselben eingewilligt hat. Es ist weiters auch richtig, daß durch die Ausfolgung des mit einem Entlassungszeugnisse versehenen Arbeitsbuches das bestehende Arbeitsverhältnis aufgehoben wurde. Allein dessenungeachtet kann hierin ein Vertragsbruch seitens des Beklagten nicht erblickt werden. Denn wenn auch bei vereinbartem Aussetzen der Arbeit regelmäßig das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einstellung des Lohnbezuges aufrecht erhalten und demzufolge auch das Arbeitsbuch vom Unternehmer weiter aufbewahrt wird, so ist doch nicht einzusehen, warum eine Arbeitsunterbrechung nicht auch in der Art stattfinden könnte, daß der Arbeiter in aller Form entlassen wird, gleichzeitig aber den Anspruch auf seine Wiedereinstellung erwirbt, sobald die Ursache der Arbeitsunterbrechung entfällt. Der Arbeiter legt auf die vertragsmäßige Zusage, daß er nach einer gewissen Zeit in demselben Betriebe wieder Beschäftigung finden werde, das Hauptgewicht. Ob in der Zwischenzeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht oder nicht, ist zumeist für den Arbeiter belanglos und gewinnt erst bei länger anhaltendem Aussetzen der Arbeit Bedeutung. In einem solchen Falle wird in der Regel der Arbeiter selbst, um in der Zwischenzeit anderweitigen Erwerb zu finden, die Ausfolgung des Arbeitsbuches, ohne das keine gewerbliche Arbeit zu erhalten ist (§ 79 Gew. O.), anstreben. Im gegebenen Falle sollte nun allerdings das Aussetzen nur einige Tage dauern. Auch hat der Kläger sein Arbeitsbuch nicht verlangt. Andrerseits hat aber auch der Beklagte weder bei

der Aushändigung des Arbeitsbuches, noch später sich geweigert, dem Kläger nach einigen Tagen wieder Arbeit zu geben. Der Kläger hatte also gar keinen Grund zur Klageführung. Bei Gericht erklärte sodann der Beklagte ausdrücklich, daß er dem Kläger sofort eine Beschäftigung zuweisen wolle und für die Dauer von 14 Tagen auf sein Kündigungsrecht verzichte. Diese Erklärung entsprach durchaus der durch die Vereinbarung über ein zeitweises Aussetzen der Arbeit zwischen den Parteien geschaffenen Rechtslage. Wenn nun der Kläger den Wiedereintritt unter den früheren Arbeitsbedingungen verweigerte, so war er derjenige Teil, der die Arbeit nach einem kurzen, von ihm ausdrücklich zugestandenen Aussetzen nicht mehr aufnehmen wollte. Seine Klage erwies sich sonach als unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Nr. 767.

Der Arbeitgeber hat den Aushelfer zu entlohnen, der vom Hilfsarbeiter für den Ersatzruhetag beigestellt wird. Eine entgegenstehende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist giltig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. September 1903, Cr. III, 1754/3.

Der Zahlkellner A. mußte auf Verlangen seines Arbeitsgebers an jenen Tagen, an welchen er die Ersatzruhe für die Sonntagsarbeit, den Ausgang, hatte, einen Aushelfer beistellen. Kläger entlohnte den Aushelfer und klagte schließlich den für 36 Tage an die Aushelfer gezahlten Lohn von je 4 K 60 h ein. Sein Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Mit Rücksicht auf die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe, sowie mit Rücksicht auf den Geist und die ganze Tendenz dieses Gesetzes kann es zunächst keinem Zweifel unterliegen, daß der Dienstgeber, welcher dafür zu sorgen hat, daß seinem Arbeiter die Sonntagsruhe, beziehungsweise Ersatzruhe zuteil werde, auch die Kosten der hiedurch allenfalls erforderlichen Arbeitsaushilfe zu tragen habe.

Zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann aber in giltiger Weise vereinbart werden, daß die Kosten einer solchen Aushilfe zu einem Teile vom Arbeitnehmer, zum andern Teile vom Arbeitgeber zu tragen sind. Bei einer solchen Vereinbarung verringert sich dann eben der Lohn des Arbeitnehmers um jenen Betrag, den er für die Aushilfe zu zahlen hat.

Wird nun im gegebenen Falle erwogen, daß der Kläger nach seinen eigenen Angaben durch mehr als 2 Jahre und 3 Monate beim Beklagten bedienstet war, daß er während dieser Zeit stets an die an seinen Ersatzruhetagen bediensteten Aushelfer Zahlungen leistete, daß er während der ganzen Zeit niemals vom Beklagten eine Rückzahlung der geleisteten Beträge verlangte, wird berücksichtigt, daß nach Aussage des Zeugen R. auch Zahlkellner, die vor dem Kläger im Dienste des Beklagten standen, solche Zahlungen aus Eigenem an die Aushilfskellner leisteten und daß dieser Umstand dem Kläger während der Zeit, als er beim Beklagten bedienstet war, kaum unbekannt geblieben sein kann, so muß im Hinblicke auf die Bestimmungen des § 863 a. b. G. B. gesagt werden, es sei zwischen beiden Teilen stillschweigend ein Übereinkommen dahin zustande gekommen, daß die den Aushilfskellnern für ihre Dienstleistung während der Ersatzruhe des Klägers gebührende Entlohnung zu einem Teile (nämlich mit 1 K und der Kost) vom Beklagten, zum andern Teile aber vom Kläger zu leisten sei. Es kann daher Kläger eine Rückzahlung der von ihm geleisteten Beträge nicht verlangen. Aber auch wenn von dieser Argumentation abgesehen wird, erscheint das Begehren des Klägers unbegründet. Allerdings kann nach § 1431 a. b. G. B. auf Rückerstattung des aus einem Irrtum, auch aus einem Rechtsirrtum Geleisteten, geklagt werden. Diese Klage ist aber nur zulässig gegen den Empfänger der geleisteten Sache oder gegen denjenigen, der einen andern mit der Empfangnahme beauftragt, beziehungsweise diese nachträglich genehmigt hat. (Siehe Stubenrauch, Kommentar, Bd. II, S. 862.)

Im vorliegenden Falle ist aber der Beklagte nicht der Empfänger der vom Kläger geleisteten Zahlungen und liegt auch gar nicht vor, daß die Aushilfskellner vom Beklagten zur Empfangnahme beauftragt wurden, beziehungsweise daß die Empfangnahme von ihm genehmigt wurde.

Weiters tritt allerdings nach § 1358 a. b. G. B. derjenige, der die Schuld eines andern bezahlt, in die Rechte des Gläubigers und ist befugt, von dem Schuldner den Ersatz der bezahlten Schuld zu fordern. Allein ein solcher Eintritt in die Rechte des Gläubigers setzt Zahlung der fremden Schuld mit Absicht voraus. (Entsch. des Ob. Ger. Hofes vom 26. Oktober 1882, Z. 11526, Sammlung Nr. 9153.) Der Kläger gibt nun vorliegend selbst zu, daß er bei Zahlung der Aushilfskellner keineswegs die Absicht gehabt habe, eine fremde Schuld zu bezahlen, daß er vielmehr der Meinung gewesen sei, er selbst sei zu dieser Zahlung gesetzlich verpflichtet gewesen. Dem Gesagten zufolge war daher das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 768.

Kündigung und Entlassung eines Hilfsarbeiters sind auch unmittelbar vor oder während einer Waffenübung desselben zulässig. Läuft die Kündigungsfrist während der Waffenübung ab, so hat der entlassene Arbeiter kein Recht auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. (§ 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Juni 1902, Cr. I, 224/2.

Der Ladendiener Josef G. wurde am Tage vor dem Antritte einer dreizehntägigen Waffenübung ohne vorgängige Kündigung entlassen. Nach beendeter Waffenübung belangte er seinen Dienstgeber (Modewarenhändler) auf Vergütung des Lohnes für die bei seiner Aufnahme verabredete achttägige Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es besteht keine gesetzliche Vorschrift, daß einem gewerblichen Hilfsarbeiter vor oder während seiner Waffenübung nicht gekündigt werden könnte. Der Beklagte wäre also berechtigt gewesen, dem Kläger vor Antritt der Waffenübung auf acht Tage zu kündigen. Das Dienstverhältnis hätte in diesem Falle nach Ablauf der achttägigen Kündigungsfrist noch während der Waffenübung geendet. Ein Lohnanspruch würde dem Kläger für diese Zeit nicht zugekommen sein, da keine Dienste geleistet worden wären. Wenn nun der Beklagte dem Kläger nicht gekündigt, sondern ihn sofort entlassen hat, so wurde dadurch der Kläger nicht ungünstiger gestellt. Ebensowenig als ihm bei ordnungsmäßiger Kündigung ein Lohn zugekommen wäre, konnte ihm wegen kündigungsloser Entlassung ein solcher entgehen. Sein im Sinne des § 84 Gew. O. erhobener Anspruch auf Ersatz des für die Kündigungsfrist entfallenden Lohnes war demnach abzuweisen.

Nr. 769.

Wird die Arbeit zur Nachtzeit höher als die Arbeit bei Tage entlohnt und wird ein bisher bei Nacht verwendeter Arbeiter weiterhin nur am Tage beschäftigt, so verliert er den Anspruch auf den für die Nachtarbeit bestimmten höheren Lohn erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. (§ 1155 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Jänner 1902, Cr. I, 34/2 und Cr. I, 35/2.

Die in der Schafwollwarenfabrik der Firma Emanuel J. H. seit 14 Jahren ausschließlich in der Nachtschicht arbeitenden Tuchscherer Josef H. und Peter S. wurden, nachdem sie in der dritten Lohnwoche

zwei Nächte gearbeitet hatten, angewiesen, am nächsten Morgen in die bei Tage beschäftigte Arbeiterschicht einzutreten. Sie kamen der Weisung nach, verlangten aber am Lohnauszahlungstag denselben Lohn, wie wenn sie während der ganzen Woche bei Nacht gearbeitet hätten. Da die Firma jedem von beiden nur den auf zwei Nächte zu 1 K 50 h und auf drei Tage zu 1 K 30 h entfallenden Lohnbetrag von 6 K 90 h auszahlen wollte, so belangten sie nach Zurückweisung des angebotenen Betrages die Firma auf Bezahlung von je 9 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die von der beklagten Firma mitten in der Woche einseitig verfügte Änderung der Arbeitszeit konnten die Kläger auf keinen Fall zu Schaden kommen. Denn ebenso wie die Aufhebung des Arbeitsvertrages kann auch die Umänderung desselben zum Nachteile des Arbeiters ordnungsmäßig nur durch Kündigung und Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgen (§ 77 Gew. O.). Der Beklagte hätte also, da laut Arbeitsordnung gegenseitig auf drei Tage zu kündigen ist, den Schichtwechsel und die damit verbundene Lohnkürzung drei Tage früher ankündigen sollen. Da dies unterblieben ist und da sich überdies der Schichtwechsel unter Ausfall einer ganzen Arbeitsschicht vollzog, so hatte der Beklagte gemäß § 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. die Kläger bis zur vollen Höhe des ihnen durch seine Verfügung entgangenen Verdienstes schadlos zu halten. Er war demnach antragsgemäß zu verurteilen.

Nr. 770.

Die Erklärung des Arbeitgebers, dem Hilfsarbeiter nur mehr während der Kündigungsfrist den früheren Wochenlohn zu bezahlen, darnach aber einen niederen Wochenlohn oder nach Wahl des Arbeiters Stücklohn, ist eine bestimmte und verständliche Willensäußerung wegen Auflösung des bestehenden Vertragsverhältnisses, verbunden mit dem Antrage auf dessen Fortsetzung unter neuen Lohnbedingungen. (§ 869 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 24. März 1903, Cr. I, 52/3.

Kläger stand beim Beklagten als Uhrmachergehilfe gegen Wochenlohn und 14tägige Kündigung in Arbeit. Bei der letzten Lohnzahlung erklärte der Beklagte, daß er wegen der nicht ganz entsprechenden Arbeitsleistung dem Kläger nur mehr 14 Tage hindurch den bisherigen Lohn auszahlen werde, dann aber entweder einen niederen Wochenlohn oder Stücklohn, wie es der Kläger haben wolle. Dieser erklärte, daß er auf dem bisherigen Wochenlohn beharre; weil

der Beklagte ebenfalls bei seiner Erklärung verblieb, trat Kläger sofort aus der Arbeit.

Das Begehren des Klägers auf Bezahlung des Verdienstentganges für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Der Arbeitsaustritt des Klägers ist gesetzlich nicht begründet. Denn die Äußerung des Beklagten war eine bestimmte und verständliche Willenserklärung desselben dahin, den Arbeitsvertrag mit der bisherigen Lohnverabredung bloß mehr durch die vereinbarte Kündigungsfrist zuzuhalten (§ 869 a. b. G. B.).

Zugleich enthielt sie den Antrag, das Vertragsverhältnis unter einer neuen Lohnbedingung fortzusetzen. Keineswegs trat die beabsichtigte Lohnherabsetzung sofort ein, sondern dem Kläger stand es frei, den bezüglichen Antrag anzunehmen oder abzulehnen. Die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung seitens des Beklagten und daher der Auflösungsgrund nach § 82 a, lit. d Gew. O. für den Kläger lag nicht vor. Kläger hat also selbst die Arbeit vor Ablauf der Kündigungsfrist verlassen und kann den Entschädigungsanspruch im Sinne des § 84 Gew. O. nicht stellen.

Nr. 771.

Wurden vom Arbeitgeber dem Hilfsarbeiter für die Dauer der Kündigungsfrist die vereinbarten Bezüge angeboten, so kann der Letztere, wenn er die Annahme der Naturalbezüge ohne Grund ablehnte, an deren Stelle nicht Entschädigung begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 22. Jänner 1903, Cr. I, 7/3.

Der Klägerin, die im Hotel der Beklagten als Wäscherin mit dem Monatslohn von 36 K nebst freier Kost und Wohnung bedienstet war, wurde vertragsmäßig auf 14 Tage gekündet und ihr gleichzeitig der Lohn für diese Zeit ausbezahlt mit dem Bedeuten, daß sie auch Kost und Wohnung noch weiter im Hause habe, jedoch nicht mehr zu arbeiten brauche. Klägerin lehnte die Annahme der Kost und Wohnung mit der Begründung ab, daß sie sich vor dem „Sekiertwerden" fürchte, verließ das Haus der Beklagten und klagte auf Zahlung der Entschädigung von 28 K wegen Entganges der Kost und Wohnung für die Dauer der Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagten stand der Verzicht auf die Arbeitsleistung der Klägerin für die Dauer der Kündigungsfrist jedenfalls frei. Dieser Verzicht bildete insbesondere nicht die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung, da die vereinbarten Bezüge der Klägerin trotzdem aufrecht erhalten wurden (§ 82 a, lit. d Gew. O.). Klägerin

hatte also keinen gesetzlichen Grund, das Vertragsverhältnis für aufgelöst anzunehmen und die Entschädigung für Kost und Wohnung während der Kündigungsfrist im Sinne des § 84 Gew. O. zu beanspruchen. Ein solcher Anspruch wäre nur dann gerechtfertigt gewesen, wenn ihr durch irgend ein Verschulden seitens der Beklagten der Bezug von Kost und Wohnung in deren Hause unmöglich gemacht worden wäre (§ 1295 a. b. G. B.). Durch die bloße Besorgnis der Klägerin, „sekiert zu werden", ist aber ein derartiges Verschulden der Beklagten nicht dargetan, vielmehr hat Klägerin durch ihr Vorgehen sich selbst den Entgang von Kost und Wohnung zugezogen.

Nr. 772.

Die einem Provisionsreisenden zugesicherte monatliche Zulage ist nicht eine Entlohnung für einzelne Tage, an welchen der Reisende geschäftlichen Erfolg hatte, sondern ein fester Bezug für seine innerhalb eines Monates überhaupt entfaltete dienstliche Tätigkeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 31. Jänner 1903, Cr. II, 1/3.

Kläger war von Anfang April bis Ende Mai 1902 als Reisender für das Kaufmannsgeschäft des Beklagten angestellt. Seine vereinbarten Bezüge waren je 10 Prozent Provision von den verkauften Waren und einkassierten Geldern, überdies 20 K Zulage pro Monat und Ersatz der Reisekosten. Nebst anderen Ansprüchen macht Kläger auch die ihm verweigerte Bezahlung der Zulage für die beiden Monate seiner Anstellung geltend. Der Beklagte wendete dagegen ein, daß Kläger während dieser Zeit nicht täglich für ihn tätig war, indem derselbe im April bloß an 7 Tagen und im Mai bloß an 5 Tagen Bestellungen von Kunden einsandte. Der Beklagte erklärte sich bei der Verhandlung bereit, hiefür dem Kläger einen Pauschalbetrag von höchstens 20 K zu bezahlen. Der Beklagte wurde zur Zahlung der Zulage für die ganze Dienstzeit des Klägers von 2 Monaten mit 40 K verurteilt.

Gründe: Die Zulage von monatlich 20 K hatte nach der Vereinbarung der Parteien einen fixen Bezug des Klägers für die während des Zeitraumes von einem Monate dem Beklagten überhaupt geleisteten Dienste zu bilden, nicht aber bloß eine Entlohnung für einzelne Tage, an welchen die geschäftliche Tätigkeit des Klägers auch von Erfolg begleitet war, zumal der Erfolg nicht allein vom Kläger und dessen Tätigkeit im Interesse des Beklagten abhing.

Nr. 773.

Ein Bäckergehilfe, den der Geschäftsinhaber bei der Gewerbebehörde als seinen Stellvertreter bezeichnet, hat aus diesem Grund

noch nicht Anspruch auf einen höheren Lohn und eine längere Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 19. November 1903, Cr. I, 212/3.

Der Beklagte, welcher als Müller nicht bloß die Schwarzbroterzeugung, sondern auch die Weißbäckerei betrieb und mangels des Befähigungsnachweises für das letztere Gewerbe von der Gewerbebehörde beanständet wurde, machte derselben den gerade bei ihm als Bäckergehilfen beschäftigten Kläger mit dessen Einverständnis als seinen Stellvertreter für das Weißbäckergewerbe namhaft. Die Verwendung und die Entlohnung des Klägers blieben jedoch ungeändert. Er hatte wie früher 14 K Wochenlohn nebst freier Station. Zwar bat Kläger anläßlich seiner gewerbebehördlichen Anmeldung als Stellvertreter um die Aufbesserung seines Lohnes mit 1 K wöchentlich, wurde aber damit vom Beklagten auf späterhin vertröstet und wie früher entlohnt. Bezüglich der Kündigung bestand keine Vereinbarung. Dieser Sachverhalt ist unbestritten.

Infolge der 14tägigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beklagten beanspruchte der Kläger mit der Begründung, daß ihm als Stellvertreter des Geschäftsinhabers überhaupt eine höhere Entlohnung und eine dreimonatliche Kündigungsfrist gebühre, die Bezahlung

1. der Lohnaufbesserung von wöchentlich 1 K für die Zeit von der Anzeige seiner Stellvertretung für die Weißbäckerei bei der Gewerbebehörde bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses,

2. der Entschädigung an Lohn und den sonstigen Bezügen für eine dreimonatliche Kündigungsfrist.

Dieses Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Beide Ansprüche des Klägers erscheinen als unbegründet. Die Lohnaufbesserung von 1 K wöchentlich kann Kläger aus dem Titel des Vertrages nicht beanspruchen. Denn diese Aufbesserung wurde von ihm zwar angestrebt, ihm jedoch von dem Beklagten nicht zugesagt. War ihm das Hingehaltenwerden mit der Aufbesserung nicht genehm, so stand es ihm frei, das Arbeitsverhältnis zu lösen; er hat aber bis zu seiner Kündigung durch den Beklagten den früher vereinbarten Lohn anstandslos weiter bezogen, muß daher als mit dieser Entlohnung stillschweigend einverstanden angesehen werden (§ 863 a. b. G. B.). Aber auch auf Grund der Bestimmung des § 1152 a. b. G. B. kann dem Kläger nichts zugebilligt werden, weil er eine Mehrarbeit seit seiner Anmeldung als Stellvertreter des Geschäftsinhabers für die Weißbäckerei gegen früher nicht verrichtete und sein

Fungieren als bloßer Strohmann überhaupt keine Arbeitsleistung beinhaltet.

Die Entschädigung wegen Nichteinhaltung einer dreimonatlichen Kündigungsfrist kommt dem Kläger deswegen nicht zu, weil er auf eine solche Frist gesetzlich keinen Anspruch hat. Er war trotz seines Titels als Geschäftsführer doch nur gewerblicher Hilfsarbeiter und hat mangels einer Vereinbarung bloß auf 14tägige Kündigung Anspruch (§ 73 und 77 Gew. O.), die von dem Beklagten ohnehin eingehalten wurde.

Nr. 774.

Der Arbeitgeber wird nicht von der Lohnzahlung befreit, wenn der Besteller der Arbeit deren Fortsetzung nicht gestattet, und der Arbeitgeber dem Hilfsarbeiter auch andere Arbeit nicht geben kann. (§ 82 a, lit. e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 25. September 1902, Cr. II, 180/2.

Kläger, der beim Beklagten als Lackierergehilfe gegen einen Wochenlohn von 25 K 20 h beschäftigt war, mußte am 23. September eine bereits begonnene Lackiererarbeit unterbrechen, weil der Eigentümer der Wohnräume, in denen im Auftrag des Beklagten die Arbeit zu verrichten war, wegen des Umschwunges der Witterung und der kälteren Temperatur die Fortsetzung nicht gestattete und Beklagter für ihn gerade keine andere Beschäftigung hatte. Dem eingeschränkten Begehren auf Ersatz eines Wochenlohnes wurde stattgegeben aus nachstehenden Gründen:

Nachdem bei Abschluß des Lohnvertrages zwischen dem Gewerbeinhaber und seinem Hilfsarbeiter auf die Eventualität des Aussetzens der Arbeit wegen Mangels an Beschäftigung oder wegen ungünstiger Witterungsverhältnisse kein Bedacht genommen wurde und dem Arbeiter der Anspruch auf Lohn nur gegen den Gewerbeinhaber nicht aber gegen dessen Kundschaft zusteht, unterliegt es keinem Zweifel, daß die seitens der Kundschaft erfolgte Einstellung der Lackiererarbeit auf das rechtliche Verhältnis zwischen den Kontrahenten des Arbeitsvertrages keinen Einfluß nimmt und den Gewerbeinhaber von der Verpflichtung der Lohnzahlung für die Dauer dieses Vertrages nicht befreit. Die Vertragsdauer ist im vorliegenden Fall eine unbestimmte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses demnach von der vertragsmäßigen oder der gesetzlichen Kündigungsfrist abhängig, weshalb sich die Berechtigung des Klägers auf Anspruch des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist schon aus dem Inhalte des

Arbeitsvertrages ergibt. Nach § 82 a, lit. e Gew. O. ist der Hilfsarbeiter berechtigt, vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen, wenn der Gewerbeinhaber außer stande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

Nachdem auch diese Voraussetzungen gegeben sind, war dem eingeschränkten Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 775.

Die Verwendung des als Pferdeknecht für ein Speditionsgeschäft aufgenommenen Hilfsarbeiters zur Arbeit eines Hebers enthält wegen der Verschiedenartigkeit der Dienstleistungen die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung durch den Arbeitgeber (§ 82a, lit. d, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 7. Februar 1903, Cr. I, 18/3.

Ein als Pferdeknecht für ein Speditionsgeschäft aufgenommener Hilfsarbeiter lehnte es ab, sich dauernd als Heber verwenden zu lassen, und verließ den Dienst. Seiner Klage auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Durch das Vorbringen der Parteien ist festgestellt, daß der Beklagte den Kläger bei der Aufnahme über dessen Verwendbarkeit als Pferdeknecht befragte und daß Kläger am 1. Februar ein bestimmtes Pferd übernehmen sollte. Aus diesen Umständen gewann das Gericht die Überzeugung von der Richtigkeit der Angaben des Klägers und nahm als feststehend an, daß Kläger als Pferdeknecht vom Beklagten aufgenommen wurde, als solcher aber infolge Verbleibens seines Vorgängers nicht verwendet werden sollte. Da nun die Arbeiten eines Pferde- und eines Heberknechtes wesentlich verschieden sind, so hat der Beklagte infolge der Nichtverwendung des Klägers zur vereinbarten Arbeit eine wesentliche Vertragsbestimmung verletzt (§ 82 a, lit. d, Gew. O.), weshalb Kläger zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt war.

Nr. 776.

Ein Angestellter, dem gekündigt wurde, ist nicht verpflichtet, während der Kündigungsfrist sich zu untergeordneten Diensten, die der gekündigten Stellung nicht entsprechen, verwenden zu lassen. Die Verweigerung dieser Dienste bietet keinen Grund zur Entlassung (§ 82, lit. f Gew. O. und Art. 64 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Juni 1902, Cr. I 227/2.

Der Kläger war in der Möbelfabrik des Beklagten als Platzmeister gegen achttäge Kündigung angestellt und bezog als Entlohnung 100 K

monatlich. Seine Dienste bestanden in der Verwahrung und Evidenzhaltung der Holzvorräte. Der Werkführer des Beklagten ist bei der Übernahme einer zur Ergänzung der Vorräte gelieferten größeren Holzmenge unredlich vorgegangen und wurde deswegen entlassen. Gleichzeitig wurde der Kläger von der Stellung eines Platzmeisters enthoben, es wurde ihm auf acht Tage gekündigt, weil er es unterlassen hatte, den Beklagten sofort nach Einlangen des von dem Werkführer übernommenen Holzes auf die vorhandenen Mängel aufmerksam zu machen; Während der Kündigungsfrist sollte der Kläger in der Fabrikswerkstätte Tischlerarbeiten verrichten. Er weigerte sich, dies zu tun, und wurde deswegen entlassen. Er klagte nun auf Ersatz des Lohnentganges während der achttägigen Kündigungsfrist (28 K 57 h).

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger war in Ermanglung einer besonderen Übereinkunft als Platzmeister nur zu solchen Dienstleistungen verpflichtet, die sich herkömmlich aus seiner Stellung ergaben. Werkstättenarbeit fällt aber in der Regel nicht in den Pflichtenkreis eines Platzmeisters. Der Kläger durfte also die Verrichtung dieser Arbeit ablehnen, ohne sich dadurch dem Vorwurf einer Dienstesverweigerung auszusetzen. Allerdings ist es richtig, daß der Kläger, bevor er Platzmeister wurde, in der Fabrik als Tischlergehilfe beschäftigt war, und daß er bei der Einlagerung des von dem Werkführer übernommenen fehlerhaften Holzes die vorhandenen Mängel dem Beklagten nicht angezeigt, demnach seine Verläßlichkeit einigermaßen in Frage gestellt hat. Allein, dies war kein Grund, ihn für die restlichen acht Tage seiner Dienstzeit von der Stellung eines Platzmeisters zu entheben und ihm eine andere mindere Arbeit zuzuweisen. Denn der Beklagte gab einerseits selbst zu, daß er den Kläger seit seiner Erhebung zum Platzmeister nicht mehr für Tischlerarbeiten herangezogen habe; anderseits zweifelte er auch nicht an seiner Ehrlichkeit. Insbesondere glaubte er selbst, daß der Kläger die Mängelanzeige nur aus Rücksicht für den ihm vorgesetzten Werkführer unterlassen habe. Die Annahme des Beklagten, daß der Kläger durch die Zurückweisung der ihm aufgetragenen Tischlerarbeiten sich einer Dienstesverweigerung und eines unbefugten Einstellens der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. schuldig gemacht habe, ließ sich hienach auf keinen Fall aufrecht halten. Die vorzeitige Entlassung des Klägers war also unter allen Umständen unbegründet; sie berechtigt gemäß § 84 Gew. O. den Kläger, Lohnersatz für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Nr. 777.

Die im Dienstvertrage enthaltene Bestimmung, der angestellte Werkmeister habe sich den einschlägigen Bestimmungen der behörd-

lich genehmigten Arbeitsordnung zu fügen, findet auf einseitig verfügte neue Anordnungen keine Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Februar 1903, Cr. II, 232/3, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 24. März 1903, Cg. VI, 154/3.

Das von der klagenden Gummifabriksaktiengesellschaft gestellte Begehren, Beklagter sei bei sonstiger Exekution schuldig, in Gemäßheit der behördlich genehmigten Arbeitsordnung die ihm von der Direktion jeweilig angeordnete Dienstpflicht, bestehend in der Auswahl der vor dem Verlassen der Fabrik zu visitierenden Arbeiter aus der Reihe der Arbeiterschaft, zu erfüllen, wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist festgestellt, daß Beklagter am 17. Mai 1900 die damals bestandene und behördlich genehmigte Arbeitsordnung anerkannte, daß aber diese keine Bestimmung über die Visitierung der Arbeiter durch Fabriksbeamte und Meister enthielt, daß diese Zusatzbestimmung vielmehr erst im Jänner 1903 behördlich genehmigt und angeschlagen wurde. Das Gewerbegericht mußte sich daher die Frage stellen, ob Beklagter verpflichtet sei, die Arbeitsordnung auch hinsichtlich der mehrerwähnten Zusatzbestimmung einzuhalten und den diesbezüglichen Aufträgen der Direktion Folge zu leisten und glaubte dieselbe aus den nachstehenden Gründen verneinen zu müssen:

1. In der von dem Beklagten am 17. Mai 1900 anerkannten Arbeitsordnung war die strittige Zusatzbestimmung nicht enthalten und bildete dieselbe daher keinen Teil des zwischen beiden Streitteilen geschlossenen Arbeitsvertrages (§§ 72 und 88 a Gew. O.)

2. Es wird von Seite der klägerischen Gesellschaft nicht behauptet, daß Beklagter die neugeschaffene Bestimmung der Arbeitsordnung anerkannt und sich derselben unterworfen habe.

3. Ein Arbeitsvertrag ist ein zweiseitig verbindlicher Vertrag und kann ein Kontrahent ohne Zustimmung des andern den Vertrag weder abändern noch etwas zusetzen.

4. Aus § 8 der Arbeitsordnung ergibt sich, daß die Ausübung der Fabrikspolizei (Visitierung der die Fabrik verlassenden Arbeiter) ursprünglich dem Fabriksportier überlassen war, daher die Pflicht des Beklagten zur Besorgung der von ihm in dieser Richtung geforderten Dienste auch nicht aus den Bestimmungen des § 5 der Arbeitsordnung gefolgert werden kann, weil es sich nicht um eine gewerbliche und fachliche Arbeit, sondern um fabrikspolizeiliche Dienste handelt.

Das Gewerbegericht war daher der Ansicht, daß die klägerische Gesellschaft weder vertragsmäßig noch auf Grund gesetzlicher Bestimmungen berechtigt sei, die von dem Beklagten geforderte Leistung zu verlangen und war daher das Klageverfahren abzuweisen.

Der Berufung der Klägerin wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 24. März 1903, Cg. VI, 154/3, keine Folge gegeben.

Gründe: Beiderseits wird zugegeben, daß das Dienstverhältnis des Beklagten zur Klägerin durch den schriftlichen Vertrag vom 17. Mai 1900 geregelt wird. In demselben heißt es, daß der Beklagte als Werkmeister sich den einschlägigen Bestimmungen der behördlich genehmigten Arbeitsordnung zu fügen habe. Die erste Instanz hat nun nach den Regeln der Interpretation (§§ 914, 915, 6 a. b. G. B.) ganz richtig erklärt, daß hierunter nur die damals gültige Arbeitsordnung zu verstehen sei, denn es ist nicht anzunehmen, daß die Kontrahenten etwas noch nicht Bestehendes im Auge hatten. Sache der Klägerin, welche dem Beklagten die Anstellungsbedingungen laut dieses Briefes vorgeschrieben hat, wäre es gewesen, wenn sie etwas anderes wollte, dies klar zu sagen, was durch Einschaltung der Worte: „der jeweils genehmigten Arbeitsordnung" oder ähnliches leicht geschehen konnte. Es ist allerdings richtig, daß mit Rücksicht auf die technischen Fortschritte im Betriebe, auf dessen Vergrößerung etc. bei einem fünfjährigen Kontrakte eine Änderung der Arbeitsordnung schon damals als möglich vorausgesehen werden konnte, allein, eben mit Rücksicht auf die fünfjährige Dauer des Vertrages, dessen Unkündbarkeit und den Umstand, daß die Arbeitsordnungen einseitig von der Unternehmerin fixiert zu werden pflegten, kann, wie schon im ersten Urteil ausgeführt ist, durch eine neue Arbeitsordnung dem Beklagten nicht eine noch dazu mit dem Betriebe nicht unmittelbar zusammenhängende neue Leistung auferlegt werden. Dies gibt übrigens die Klägerin selbst zu, nur erblickt sie in der Pflicht, Arbeiter behufs Visitation zu nominieren, keine neue Leistung, aber im vorliegenden Fall mit Unrecht. Nach § 12 der im Jahre 1900 gültigen Arbeitsordnung hat der Werkmeister die Arbeiter nur „bei Ausführung der Arbeiten zu überwachen" und für die Aufrechthaltung „dieser", d. h. wie oben gesagt, der damals gültigen Arbeitsordnung zu sorgen. Eine eventuelle Visitation oblag im Jahre 1900 und bis zum Jahre 1903 dem Portier, also einem untergeordneten Organe. Es ist nun ohne weiters zuzugeben, daß schon im Begriffe eines Beamten der Fabrik und in der leitenden Stellung eines Werkmeisters auch die Pflicht gelegen ist, jede Schädigung des Unternehmers als des Arbeitsgebers zu meiden, geschehe dies durch eigene Handlungen oder durch die von dritten. Der Werkmeister wird daher schon kraft seiner Stellung die Arbeiter zu überwachen haben, damit keine Diebstähle vorkommen. Er hat untreue Arbeiter zu beanständen, eventuell der Fabriksleitung namhaft zu machen und dadurch auch jede Schädigung des Unternehmers durch Diebstähle hintanzuhalten.

Alles dies liegt schon im Wesen seiner Stellung, hiezu bedarf es keiner besonderen Anordnung. Was aber durch die Änderung der Arbeitsordnung nunmehr vom Beklagten begehrt wird, geht sowohl über den Rahmen seines Vertrages, als über den oben erwähnten Pflichtenkreis hinaus. Er soll nämlich nunmehr, gleichgültig ob Diebstähle vorkommen oder nicht, selbst dann, wenn er überzeugt ist, daß unter den Arbeitern nur redliche Personen sind, denen kein Diebstahl zuzumuten ist, also auch wenn sich nicht der geringste Anlaß, einen Diebstahl zu vermuten, ergibt, doch, so oft ihn die Reihe trifft, unter den Arbeitern eine Auswahl treffen und die Nominierten der Visitation zuzuführen. Es soll also diese Tätigkeit prohibitiv gegen eventuelle Diebstähle wirken, hauptsächlich um vor solchen abzuschrecken. Eine derart weitgehende und neue Pflicht kann ihm aber ohne seine Zustimmung durch einseitige Änderung der Arbeitsordnung nicht auferlegt werden. Der erste Richter hat daher das Klagebegehren mit Recht abgewiesen.

Nr. 778.

Das Vorhandensein eines Zuwiderhandelns gegen die Arbeitsordnung sowie die Angemessenheit der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Konventionalstrafe unterliegen der richterlichen Prüfung, wenn der Arbeiter den ihm zur Strafe vorgeschriebenen Lohnabzug einklagt (§ 90 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Jänner 1902, Cr. I, 33/2.

Die Arbeitsordnung in der Tuchfabrik des Beklagten enthält unter anderem nachstehende Bestimmungen: Die Arbeiter haben die ihnen übertragenen Arbeiten ordnungsmäßig auszuführen und sind für absichtlich verursachte oder grobe Fehler und Schäden verantwortlich (§ 9). Übertretungen der Bestimmungen der Arbeitsordnung werden bestraft, und zwar 1. mit Verweis, 2. mit Geldbußen von 20 h bis zur Höhe eines halben Taglohnes im Zeitraume einer Woche, bei Akkordlöhnen bis zur Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes, 3. mit Kündigung (§ 10).

Dem Kläger (Trockner) ist eine Geldbuße von 1 K auferlegt und von seinem Wochenverdienste per 14 K 21 h abgezogen worden, weil er es unterlassen hatte, bei einem auf die Trockenmaschine gebrachten Stücke das gehörige Eingreifen der Stifte in die Ränder (Leisten) zu überwachen, wodurch mehrfach sichelförmige Ausbauchungen an den Stückrändern entstanden sind. Der Kläger hat die Rechtmäßigkeit der Strafverfügung angefochten und Herauszahlung des vom Beklagten eingezogenen Strafbetrages begehrt.

Sein Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Sobald unter den vielen Stücken Tuch, welche die von dem Kläger bediente Trockenmaschine passiert haben, eines die obenbezeichneten Fehler auswies, ließ sich dies bei der Gleichartigkeit der Stücke nur darauf zurückführen, daß der Kläger die ihm übertragene Arbeit nicht ordnungsmäßig ausgeführt, demnach der Bestimmung des § 9 der Fabriksordnung zuwider gehandelt hat. Es lag also eine Übertretung des § 9 der Arbeitsordnung vor, die den Beklagten gemäß der Bestimmung des nachfolgenden § 10 zur Verhängung einer Geldbuße berechtigte. Die Höhe der auferlegten Buße hielt sich innerhalb der in den bezogenen Paragraphen festgesetzten Grenzen und war angesichts der dem Arbeitsergebnisse anhaftenden Mängel auf keinen Fall unangemessen. Danach hatte der Kläger nicht die geringste Ursache, sich durch die Strafverhängung und durch den deswegen verfügten Lohnabzug für beschwert zu erachten (§ 90 Gew. O.). Seine Klage war also abzuweisen.

Nr. 779.

Klagen auf grundbücherliche Löschung von Kautionshypotheken, die für Verpflichtungen aus einem gewerblichen Arbeitsverhältnisse aushaften, gehören nicht vor das ordentliche Gericht, in dessen Sprengel die belastete unbewegliche Sache gelegen ist, sondern vor das Gewerbegericht, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet, bzw. die Arbeit zu leisten ist oder die Lohnauszahlung zu geschehen hat (§ 81 J. N. und §§ 1, 3, 4, 5 und 23 Gew. Ger. G.).

Hat ein Handlungsgehilfe den Verkauf von Waren auf Rechnung genommen und sich mit dem Prinzipal darüber geeinigt, wie viel ihm als Schwendung (Kalo) zu passieren ist, so folgt daraus noch nicht, daß er bei nachgewiesener größerer Schwendung für den dadurch entstandenen Abgang Ersatz zu leisten hat (Art. 1, 278 und 279 H. G. B. und § 915 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Juni 1902, Cr. I, 102/2; bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 4. Juli 1902, Cg. I, 207/2.

Der Kläger wurde am 14. Jänner 1901 von dem beklagten Arbeiterkonsumvereine als Verkäufer angestellt und übergab am 3. Februar 1901 dem Vereine eine von ihm und seiner Gattin ausgestellte Kautionsbestellungsurkunde, auf Grund deren bei den ihm und seiner Frau gehörigen Realitäten das Pfandrecht für eine Dienstkaution im Betrage von 2800 K simultan einverleibt wurde. Laut schriftlichen

Dienstvertrages übernahm der Kläger das Warenlager auf Rechnung mit der Verpflichtung, den Detailverkauf zum Übernahmspreise zu besorgen und den Erlös abzüglich eines Viertelprozentes, das auf das natürliche Kalo, d. i. auf den bei der Lagerung der Ware und beim Kleinverschleiße eintretenden Schwund an Maß und Gewicht, abgerechnet wurde, abzuführen. Bei den vierteljährigen Inventuraufnahmen und Abrechnungen ergaben sich stets Abgänge. Der Kläger bestritt wohl die Möglichkeit des Vorhandenseins eines von ihm zu verantwortenden Abganges, leistete aber infolge Andrängens des Vereinsvorstandes Abschlagszahlungen hierauf. Dessenungeachtet stieg das Defizit von einem Quartal zum anderen. Mit Jahresschluß erreichte es die Höhe von 2897 K 60 h. Der Verein entließ nun den Kläger und eröffnete ihm, daß er die Dienstkaution für verfallen ansehe. Der Kläger verwahrte sich dagegen und belangte den Verein auf Ausstellung einer Löschungserklärung bis zur vollen Höhe des Kautionsbetrages.

Der belangte Verein wendete ein: 1. zur Entscheidung sei nicht das Gewerbegericht, sondern die Realinstanz zuständig; 2. Kläger sei auf Grund des Dienstvertrages für jeden über ein Viertelprozent des Übernahmspreises hinausgehenden Abgang ersatzpflichtig; 3. Kläger habe seine Ersatzpflicht durch Leistung von Abschlagszahlungen auf das in den vorausgegangenen drei Quartalen festgestellte Defizit anerkannt.

Die Einrede der Unzuständigkeit wurde verworfen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durchaus ungerechtfertigt war die Einrede der Unzuständigkeit. Denn hätte auch unter anderen Verhältnissen die vorliegende Klage bei dem Gerichtsstande des § 81 J. N. eingebracht werden müssen, so trifft dies doch im gegenwärtigen Falle nicht zu. Hier vereinen sich in der Beschaffenheit des Streitgegenstandes und in der Person der Prozeßparteien alle jene Voraussetzungen, die nach § 4 lit. c und § 5 lit. d Gew. Ger. G. die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes begründen. Sind aber sämtliche vom Gewerbegerichtsgesetze für die Zuständigkeit aufgestellten Erfordernisse gegeben, so ist gemäß § 3 dieses Gesetzes die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen. Dieser Ausschluß ist im Gewerbegerichtsgesetze auf keine Weise eingeschränkt; es kann also nicht zwischen den einzelnen Gerichtsständen der ordentlichen Gerichte unterschieden und für den einen oder den anderen, mag dieser auch ein ausschließlicher sein, eine Ausnahme gemacht werden. Die Inkompetenzeinrede war sonach als im Gesetze nicht begründet zu verwerfen.

In der Sache selbst war davon auszugehen, daß dem Kläger bei einem Warenumsatze in der Gesamthöhe von 133.282 K 96 h auf den

natürlichen Verderb und Schwund der Ware (Kalo) nur 768 K 59 h, und zwar 333 K 27 h (ein Viertelprozent) auf Grund des Dienstvertrages und weitere 435 K 32 h auf Grund der Feststellungen bei den vierteljährigen Aufnahmen des Warenlagers abgeschrieben worden sind. Diese Abschreibungen erwiesen sich indes als durchaus unzulänglich. Das Gewerbegericht hat, gestützt auf die Fachkunde der Beisitzer (eines Spezereiwarenhändlers und eines Konsumvereinsangestellten), gemäß § 269, 273 und 364 Z. P. O. und § 22 Gew. Ger. G. als feststehend angenommen, daß der bei der Schlußabrechnung konstatierte Abgang von 2897 K 60 h, d. i. etwas über zwei Prozent des gesamten Umsatzes, zur Gänze auf diejenigen Verluste zurückzuführen ist, die bei den in Detailgeschäften zum Verkaufe gelangenden Waren einerseits durch inneren Verderb, Schwinden (Eintrocknen oder Verdunsten), Beschädigung u. dergl. eintreten, andrerseits durch Verkleinern, Schneiden, Verstreuen, Zuwägen und Zumessen entstehen. Das obige Defizit war also lediglich eine unvermeidbare Folge der Abgänge an Maß und Gewicht, denen alle Konsumartikel beim Lagern und Kleinverschleiße mehr oder weniger ausgesetzt sind. Daß der Kläger dieses Defizit zu vertreten und für dessen Deckung mit seiner Dienstkaution aufzukommen hätte, geht aus dem Inhalte des Dienstvertrages und der als Instruktion bezeichneten Beilage desselben keineswegs hervor. Mag auch hierin dem Kläger nur ein Kalo im Ausmaße eines Viertelprozents des Übernahmspreises zugestanden und ausdrücklich hervorgehoben sein, daß der Kläger Abgänge an dem nach Abzug dieses Viertelprozentes berechneten Übernahmswerte zu verantworten und sowohl für sein eigenes Verschulden, als auch für jenes seiner Hilfskräfte einzustehen hat, so ist hiemit doch noch nicht gesagt, daß den Kläger bei Konstatierung von in der bezeichneten Art und Weise ermittelten Abgängen unter allen Umständen eine Ersatzpflicht trifft. Die vertragsmäßige Festsetzung eines Viertelprozentes auf Schwendung sollte nur den Kläger von einer Haftung für Abgänge in dieser Höhe ohne weitere Nachforschungen nach ihrer Ursache befreien. Dagegen sollte hiemit dem Kläger durchaus keine Haftpflicht für diejenigen Abgänge auferlegt werden, bezüglich deren der Kläger seine Schuldlosigkeit darzutun in der Lage war. Diese Art der Auslegung hat auch der beklagte Konsumverein insofern anerkannt, als bei den Inventierungen des Warenlagers dem Kläger für verdorbene Ware außer dem vertragsmäßigen Viertelprozent (333 K 27 h) noch mehr als ein weiteres Viertelprozent (435 K 32 h) abgeschrieben worden ist. Darnach hatte der Kläger nur zu beweisen, daß die von ihm übernommene Ware an Maß und Gewicht ohne sein Verschulden so viel verloren hat, daß dadurch das Defizit aufgewogen wird (§ 1298 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B. und § 13 des Gesetzes vom 9. April 1873,

R. G. Bl. Nr. 70). Dieser Beweis wurde aber, wie den die Urteilsbegründung einleitenden Ausführungen zu entnehmen ist, im vollen Umfange erbracht.

Der beklagte Verein hat auch noch eingewendet, daß der Kläger das Defizit aus den ersten drei Vierteljahren anerkannt und hierauf Abschlagszahlungen in der Höhe von 1300 K geleistet habe. Hierin erblickt er einen weiteren Rechtsgrund für die Ersatzpflicht des Klägers. Seine Annahme ist aber unrichtig. Denn der Kläger hatte als Schuhmacher ohne jede kaufmännische Bildung keine Vorstellung von der Größe des im Detailhandel bei Konsumartikeln vorkommenden Abganges an Maß und Gewicht. Wenn er demnach auch bei den periodischen Aufnahmen des Warenlagers das aus den Rechnungsabschlüssen resultierende Defizit jeweils anerkannt und Abschlagszahlungen darauf geleistet hat, so kann hieraus der beklagte Verein noch keineswegs Ansprüche herleiten. Denn nach den obigen Ausführungen war das Defizit zur Gänze auf die natürliche Schwendung im Kleinverschleiße zurückzuführen. Der Kläger hat also eine Verbindlichkeit anerkannt, die, wie gleichfalls bereits im vorstehenden festgestellt erscheint, weder im Vertrage noch im Gesetze begründet war. Da nun nicht anzunehmen ist, daß der Kläger wissentlich eine Nichtschuld hätte anerkennen oder bezahlen wollen, so kann nur in einem auf den Mangel jedweder kaufmännischen Bildung und Erfahrung zurückzuführenden Irrtume über die Ursachen des Abganges der Erklärungsgrund für sein Anerkenntnis und für die geleisteten Abschlagszahlungen gefunden werden. Dem Anerkenntnisse des Defizits seitens des Klägers muß demnach, selbst wenn ihm die Bedeutung eines zwischen den Parteien zu stande gekommenen Vergleiches beigelegt wird, wegen vorliegenden Hauptirrtumes (§ 1385 a. b. G. B.) rechtliche Wirksamkeit versagt und ebenso wie den geleisteten Abschlagszahlungen (§ 1431 a. b. G. B.) jede Einflußnahme auf die Entscheidung dieses Rechtsfalles abgesprochen werden.

Hienach bestehen aus dem Dienstverhältnisse zwischen dem Kläger und dem beklagten Konsumvereine für den ersteren keine wie immer gearteten Verpflichtungen. Der beklagte Verein war demnach zur Ausstellung einer Löschungserklärung über die freigewordene Dienstkaution zu verurteilen.

Der Berufung des beklagten Vereines wurde von dem k. k. Landesgerichte keine Folge gegeben.

Gründe: Die Inkompetenzeinrede wurde mit Recht verworfen. Denn gegebenenfalls handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem gewerblichen Dienstverhältnisse zwischen einer Genossenschaft, deren

Unternehmen Handelsgeschäfte zum Gegenstande hat (§ 13 des Gesetzes vom 9. April 1873, R. G. Bl. Nr. 70) und einem Angestellten, der zu kaufmännischen Diensten verwendet worden ist. Derlei Streitigkeiten sind, sobald die Betriebsstätte des Unternehmers im Sprengel eines Gewerbegerichtes gelegen ist (§ 23 Gew. Ger. G.) nach den in der angefochtenen Entscheidung bezogenen Gesetzesstellen ausnahmslos vor dem Gewerbegerichte auszutragen. Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ist in diesem Falle ohne Unterschied des Gerichtsstandes unbedingt ausgeschlossen (§ 3 Gew. Ger. G.).

Anlangend die in der Sache selbst erhobenen Einwendungen, hat schon das Gewerbegericht in zutreffender Weise angeführt, daß aus der vertragsmäßigen Festsetzung eines Viertelprozentes auf Schwendung noch durchaus nicht folgt, daß bei nachweisbarer größerer Schwendung den Nachteil der lediglich auf den vereinbarten Gehaltsbezug angewiesene Kläger zu tragen hat. Die Annahme einer so weit gehenden Belastung des Klägers ohne jede Gegenleistung hiefür stände im Gegensatze zu der Auslegungsregel des § 915 a. b. G. B. (Art. 1 H. G. B.), wonach im Zweifel vorausgesetzt wird, daß der Verpflichtete sich eher die geringere als die schwerere Last auflegen wollte und wonach bei zweiseitig verbindlichen Verträgen eine undeutliche Äußerung zum Nachteile desjenigen erklärt wird, der sich derselben bedient hat. Da nun das Gewerbegericht und übereinstimmend mit ihm auch das Berufungsgericht vermöge ihrer Zusammensetzung als Fachgerichte gemäß §§ 273 und 364 Z. P. O. und § 22 Gew. Ger. G. als erwiesen angenommen haben, daß der Abgang, dessen Ersatz der beklagte Verein vom Kläger beansprucht, zur Gänze auf die natürliche Schwendung im Kleinverschleiße zurückzuführen ist, so erschien es als vollständig ausgeschlossen, daß der Kläger zum Ersatze dieses Abganges herangezogen werden könnte. Daran vermochte auch die Tatsache nichts zu ändern, daß der Kläger bei den vorausgegangenen drei Rechnungsabschlüssen die Höhe des jeweiligen Abganges anerkannt und Zahlungen hierauf geleistet hat. Wenn auch eine Anerkennung insoweit vorliegen mag, als vom Kläger Zahlungen geleistet wurden, so kann doch darüber hinaus eine solche nicht als bestehend angenommen werden, da andernfalls der Kläger nicht den Ursachen des Defizits unter Zuziehung eines Sachverständigen nachgeforscht und den von ihm verlangten Ersatz des Abganges abgelehnt hätte. Hienach erwies sich die Berufung in allen Teilen als unbegründet.

Nr. 780.

Nachhaltiger Widerstand gegen die Weisung des Arbeitgebers zur Verrichtung einer bestimmten Arbeit begründet eine beharrliche Pflichtvernachlässigung (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. März 1902, Cr. I. 103/2.

Die Klage eines entlassenen Magazinsarbeiters auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Für den Tatbestand der beharrlichen Pflichtvernachlässigung kommt es nicht darauf an, daß zwischen den einzelnen Aufforderungen zu einer Handlung oder Unterlassung ein größerer Zeitraum liegt; anderseits ist nicht schon jedes Unbeachtetlassen eines wiederholten Befehles eine beharrliche Weigerung. Das Wesen der letzteren liegt vielmehr in der Nachhaltigkeit des Widerstandes gegen Anordnungen des Arbeitgebers.

In dem vorliegenden Fall hat der Kläger zuerst einem Angestellten gegenüber die Verrichtung der ihm aufgetragenen Arbeit verweigert und, als der Prinzipal wegen dieser Weigerung persönlich an ihn die Frage richtete, ob er die aufgetragene Arbeit machen wolle oder nicht, mit einem entschiedenen „Nein" geantwortet. Ja, er schickte sich zur Inangriffnahme der Arbeit nicht einmal nach den Worten des Prinzipals: „Dann sind Sie entlassen!" an, obwohl er aus diesen Worten ersah, daß die Entlassung nur eine Folge seiner Weigerung ist und daß die Folge ausbleibt, wenn deren Ursache beseitigt wird. Die Weigerung des Klägers war also wegen der Nachhaltigkeit des hierin zum Ausdruck gebrachten Willens unstreitig eine beharrliche. Sie rechtfertigte daher die sofortige Entlassung und entzog dem eingeklagten Entschädigungsanspruch seine Grundlage (§ 84 Gew. O.).

Nr. 781.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich ein Hilfsarbeiter in der Zeit, während deren er wegen Mangels an Beschäftigung mit der Arbeit aussetzen muß, aushilfsweise in einem Konkurrenzgeschäfte verwenden läßt (§ 82, lit. e, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Jänner 1902, Cr. I, 39/2.

Dem auf Lohnersatz für die Kündigungsfrist gerichteten Klage begehren einer Büglerin wurde stattgegeben.

Gründe: Die Klägerin hat dadurch, daß sie sich während des Aussetzens der Arbeit ohne Einwilligung des Beklagten in einem

Konkurrenzunternehmen verwenden ließ, um sich für den mit dem Aussetzen verbundenen Lohnausfall schadlos zu halten, in keiner Weise der Bestimmung des § 82, lit. e, Gew. O. zuwidergehandelt. Denn sie verriet weder ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis des Beklagten, da sie nur die als Büglerin erworbene Ausbildung verwertete, noch betrieb sie ein ihrer Verwendung in der Anstalt des Beklagten abträgliches Nebengeschäft, sobald sie bloß für die Zeit des Aussetzens in einer anderen Waschanstalt aushilfsweise Arbeit nahm.

Nr. 782.

Haben in einem Betriebe, wo die Verlegung und Verteilung der gesetzlichen Ruhepausen auf die sich während der Arbeit ergebende freie Zeit gestattet ist, die hierin beschäftigten Arbeiter sich sowohl mit der Regelung der Arbeitszeit als auch mit dem ihnen ausbezahlten Lohne zufriedengegeben, so können sie nicht nachträglich Überstundenlohn deshalb fordern, weil sie in ihrem Rechte auf Gewährung von Arbeitspausen verkürzt worden seien (§§ 74a und 96a, Gew. O. und Ministerialverordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Mai 1902, Cr. I, 212/2, Cr. I, 215/2, Cr. I, 216/2 und Cr. I, 217/2.

Vier Walker haben den Inhaber einer Tuchappretur wegen Nichteinhaltung der vormittägigen Ruhepause auf Bezahlung von Überstundenlohn belangt. Sie betrachteten die Arbeitszeit in der Ruhepause als Überzeit und gaben hienach die Zahl der Überstunden mit 305 an. Für jede Überstunde beanspruchten sie 40 h.

Ihre Klagen wurden abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 1 der Ministerialverordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82, können in Appreturen (Z. 7) die im § 74 a, Gew. O. vorgeschriebenen Arbeitspausen auf jene Zeitabschnitte, wo der Gang der Arbeit Ruhepausen gestattet, verlegt und verteilt werden. Die Kläger hatten also gar kein Recht auf eine fix begrenzte Frühstückspause. Nach dem Schlußabsatze des § 1 der bezogenen Ministerialverordnung war es ausreichend, wenn ihnen im Laufe der gesamten Arbeitspflicht hinlänglich Muße zum Einnehmen der Mahlzeit und zum entsprechenden Ausruhen gewährt wurde. Nun stellen die Kläger selbst nicht in Abrede, daß sie an jedem Tag in der Fabrik gefrühstückt haben. So viel Zeit erübrigte ihnen also jedesmal. Ob ihnen hiezu gerade eine Viertelstunde zur Verfügung stand, mag dahin gestellt sein, ist aber auch belanglos; denn zufolge obiger Bestimmung genügt es, wenn die freie Zeit zum Einnehmen der Mahlzeit auslangte

und wenn sich auch sonst vorübergehend Gelegenheit zum Ausruhen ergab. Eine Viertelstunde freier Zeit ist bei $5^1/_2$ stündiger Vormittagsbeschäftigung bald erreicht. Die Hauptsache blieb die einstündige Mittagspause. Diese wurde aber, wie die Kläger zugestehen, vom Beklagten gewissenhaft eingehalten. Indes selbst dann, wenn der Beklagte den Bestimmungen der bezogenen Ministerialverordnung in Bezug auf die vormittägige Ruhepause nicht ganz entsprochen hätte, wäre der Klageanspruch nicht aufrecht zu erhalten. Denn sobald die Kläger während der Dauer ihrer Verwendung weder gegen die Regelung der Arbeitszeit Vorstellungen erhoben, noch die Lohnauszahlung bemängelt, noch auch eine besondere Entlohnung für den angeblichen Entgang der vormittägigen Ruhepause und für die Arbeitsleistung während derselben beansprucht haben, waren sie mit allem zufrieden. Auch konnten sie nicht im Zweifel darüber sein, daß der Beklagte bei den allwöchentlichen Lohnzahlungen die bis dahin geleistete Arbeit zur Gänze ablohnen wollte und nicht daran dachte, ihnen einen Teil des Lohnes aufzusparen. Sie konnten daher nicht erst bei ihrem Abgange einen Teil der von ihnen geleisteten Arbeit aus dem Ganzen als bisher nicht entlohnt ausscheiden und hiefür Überstundenlohn im Sinne des § 96 a Gew.-O. fordern. Ihr Anspruch war also durchaus unbegründet und deshalb abzuweisen.

Nr. 783.

Wird ein probeweise eingegangenes Arbeitsverhältnis während der Probezeit im gegenseitigen Einverständnisse auf acht Tage gekündigt, so ist eine Lösung vor Ablauf der Kündigungsfrist auch dann unzulässig, wenn die ursprünglich bedungene Probezeit noch nicht um ist (§ 77, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Jänner 1902, Cr. I, 38/2.

Der Beklagte (Tuchappreteur) hat bei der Aufnahme des Klägers eine siebentägige Probezeit vereinbart. Am dritten Tage der Probezeit erklärte der Kläger (Maschinenwärter), daß er am Abende austreten wolle. Der Beklagte war darüber ungehalten und äußerte unter anderem: „Was fange ich denn an, wenn ich keinen Ersatz finde?“ Der Kläger entgegnete, daß ihm innerhalb der Probezeit das Recht zustehe, ohne Kündigung auszutreten, daß er aber auf seinem Rechte nicht bestehe und der Arbeitsordnung gemäß auf acht Tage kündige. Beruhigt durch diese Erklärung, entfernte sich der Beklagte, ohne etwas zu sagen. Der Beklagte fand zufällig noch an demselben Tag Ersatz und entließ infolgedessen den Kläger am Abend. Der Kläger protestierte gegen seine Entlassung und beanspruchte wegen Nicht-Einhaltung der Kündigungsfrist den Lohn für acht Tage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist wohl richtig, daß am Tage der Entlassung des Klägers die bei seiner Aufnahme vereinbarte Probezeit noch nicht abgelaufen war. Auch ist es richtig, daß der Beklagte sich darüber nicht ausgesprochen hat, ob und inwieweit er eine Abänderung der Aufnahmsbedingungen seinerseits zugestehe. Allein so viel steht fest, daß der Kläger zuerst von seinem in der Vereinbarung einer Probezeit begründeten Austrittsrechte Gebrauch machen wollte, dann aber der ihm von dem Beklagten entgegengehaltenen Schwierigkeit, in so kurzer Zeit einen entsprechenden Ersatz zu finden, Rechnung tragend, von seinem Austrittsrechte abstand und dem Beklagten durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf acht Tage den Antrag stellte, das Arbeitsverhältnis acht Tage bestehen zu lassen. Wenn der Beklagte sich darauf schweigend entfernte, so konnte sein Schweigen nicht anders als eine Annahme der Kündigung und des hierin enthaltenen Antrages auf Abschluß eines Arbeitsvertrages für die Dauer von acht Tagen ausgelegt werden. Denn der Kläger hat den Antrag nur gestellt, weil in dem auf seine Austrittserklärung vom Beklagten erhobenen Einwande der Wunsch zum Ausdrucke kam, daß er sich seines Austrittsrechtes als einer Folge der probeweisen Verwendung begebe und einen entsprechenden Abänderungsvorschlag mache. Hat sodann der Beklagte sich durch den vom Kläger gleich darauf gestellten Abänderungsvorschlag beruhigt und gegen die hierin proponierte neue Art der Lösung des Arbeitsverhältnisses keinen Einwand erhoben, so hat er hiemit in unzweifelhafter Weise sein Einverständnis kundgegeben (§ 863 a. b. G. B.). Mit der dadurch zu stande gekommenen Vereinbarung einer achttägigen Vertragsdauer war die Aufrechthaltung der Probezeit unvereinbar und demnach auch die Entlassung vor Ablauf der acht Tage unzulässig. Da der Kläger dessenungeachtet entlassen wurde, so war ihm gemäß § 84, Gew. O. der Lohn bis zum Ablauf der Vertragsdauer zuzuerkennen.

Nr. 784.

Wenn ein Hilfsarbeiter mit einem Gewerbeinhaber einen Dienstvertrag schließt, ohne daß dabei die mit dem früheren Dienstgeber getroffene Vereinbarung über die Kündigungsfrist eingehalten wurde, so ist das ohne Einfluß auf die Gültigkeit des neuen Dienstvertrages und der frühere Arbeitgeber kann das weitere Verbleiben des Hilfsarbeiters nur für die Dauer der Kündigungszeit fordern (§ 86, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Jänner 1903, Cr. VI, 89/3.

Nach Inhalt des am 30. Dezember zwischen dem Kläger und dem Beklagten abgeschlossenen Dienstvertrages hatte letzterer sich ver-

pflichtet, am 15. Jänner 1903 im Handelsbetriebe des Klägers den Dienst eines Reisenden anzutreten. Der Beklagte hatte vorgebracht, daß er nach der mit dem bisherigen Dienstgeber bestehenden Abmachung jederzeit austreten könne. Beklagter trat am 15. Jänner 1903 den Dienst nicht an, erklärte bei seinem früheren Dienstgeber verbleiben zu wollen und bestritt die Gültigkeit des am 30. Dezember 1902 abgeschlossenen Dienstvertrages. Mit der am 18. Jänner eingebrachten Klage stellte Kläger das Begehren, den Beklagten zu verurteilen, seinen Posten als Reisender in kürzester Frist anzutreten. Bei der Verhandlung stellte sich heraus, daß im Verhältnisse des Beklagten zu seinem früheren Dienstgeber eine sechswöchentliche Kündigungsfrist vereinbart war. Infolgedessen berichtigte Kläger sein Klagebegehren dahin, es werde festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet sei, den Posten eines Reisenden bei dem Kläger am 15. Februar 1903 anzutreten.

Diesem Begehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den gemäß § 92 Gew. O. (und § 25 des Einführungsgesetzes zum H. G. B.) auch auf Handlungsgehilfen anwendbaren Bestimmungen der § 85 und 86 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber berechtigt, den Hilfsarbeiter, wenn dieser den Dienst ohne gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig verläßt, durch die Behörde in die Arbeit für die noch fehlende Zeit zu verhalten (und Ersatz des erlittenen Schadens zu begehren); ferner macht sich ein Gewerbeinhaber, der einen Hilfsarbeiter in Verwendung nimmt, obwohl ihm bei der Aufnahme des letzteren bekannt war, daß derselbe sein Arbeitsverhältnis mit seinem letzten Arbeitgeber nicht regelmäßig gelöst hat oder welcher einen solchen Hilfsarbeiter in der Arbeit behält, nachdem ihm diese unrechtmäßige Lösung bekannt geworden ist — einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig und haftet mit dem früheren Hilfsarbeiter für den durch eigenmächtigen Austritt des Hilfsarbeiters erwachsenen Schaden. Das Gleiche gilt von jenem Gewerbeinhaber, welcher einen Hilfsarbeiter zum Vertragsbruche seinem Arbeitgeber gegenüber, verleitet hat und es steht dem früheren Arbeitgeber auch das Recht zu den Wiedereintritt des eigenmächtig ausgetretenen Hilfsarbeiters für die noch fehlende Zeit zu fordern.

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, was für den vorliegenden Fall von Wichtigkeit ist, daß, wenn ein Hilfsarbeiter während des Bestehens eines Dienstverhältnisses mit einem anderen Gewerbeinhaber einen neuen Dienst- oder Arbeitsvertrag eingeht, das nur zur Folge hat, daß der Hilfsarbeiter bei einem Dienstverhältnis von unbestimmter Dauer nicht vor Ablauf der in Betracht kommenden Kündigungsfrist austreten, bzw. daß der frühere Dienstgeber auf Einhaltung der Kündigungsfrist bestehen und der neue Dienstgeber den Eintritt nicht vor

Ablauf der Kündigungsfrist fordern darf, der neue Dienstvertrag selbst aber sonst gültig und wirksam ist. Nach dem vorausgeschickten Sachverhalte ist unbestritten, daß zwischen dem Kläger und dem Beklagten, der bei der Firma Josef T. im Dienste stand, am 30. Dezember 1902 ein Vertrag zu stande kam, wonach der Beklagte, der angegeben hatte, daß er das bestehende Dienstverhältnis jederzeit ohne Kündigung lösen könne, sich verpflichtete, am 15. Jänner 1903 beim Beklagten als Reisender in den Dienst einzutreten.

Auf Grund der Aussage des vernommenen Zeugen und der schriftlichen Erklärungen ddo. 11. Mai 1899 und 20. April 1899 wurde aber als erwiesen angenommen, daß für das zwischen der gedachten Firma und dem Beklagten begründete Dienstverhältnis eine sechswöchentliche Kündigungsfrist zu gelten hatte. Aus diesen Erwägungen und Feststellungen folgt, daß der zwischen dem Kläger und Beklagten am 30. Dezember 1902 geschlossene Dienstvertrag rechtsgültig ist, daß jedoch der Beklagte das zwischen ihm und Josef T. bestehende Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer sechswöchentlichen Kündigungsfrist aufheben konnte, daher vor Ablauf der vom 31. Dezember 1902 als dem Tage der Kündigung zu berechnenden Kündigungsfrist nicht austreten dürfte, bzw. der Kläger für diese Dauer das Verbleiben des Beklagten im Dienste der Firma Josef T. gestatten mußte, wie anderseits aber auch der Beklagte verpflichtet ist, nach Ablauf dieser Kündigungsfrist beim Kläger den Dienst anzutreten. Wenn der Beklagte in der Zwischenzeit wieder mit Josef T. ein Übereinkommen auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses geschlossen hat, und zwar auch bezüglich des letzteren in Kenntnis des am 30. Dezember 1902 mit dem Kläger eingegangenen Dienstvertrages, so finden auch auf dieses Übereinkommen die obigen Bestimmungen der Gewerbeordnung Anwendung. Auch Josef T. kann also nicht unmittelbare Fortsetzung des Dienstes verlangen, muß vielmehr gestatten, daß in Ausführung des Dienstvertrages vom 30. Dezember 1902 der Beklagte auf die Dauer der in Betracht kommenden Kündigungsfrist im Dienste des Klägers verbleibe, bzw. am 15. Februar 1903 den Dienst antrete. Beim Vorhandensein der gesetzlichen Voraussetzungen war also dem berichtigten (abgeänderten) Klagebegehren gemäß zu erkennen und urteilsmäßig festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, am 15. Februar 1903 beim Kläger den Dienst anzutreten.

Bei der infolge Berufung des Beklagten vor dem k. k. Landesgerichte Wien angeordneten Berufungsverhandlung am 26. Februar 1903 kam eine Einigung dahin zu stande:

Der Beklagte anerkennt, daß er verpflichtet gewesen wäre, am 15. Februar 1903 bei Gemäßheit der mit dem Kläger getroffenen Vereinbarung einzutreten. Es erklären jedoch beide Teile den zwischen

ihnen geschlossenen Dienstvertrag einverständlich als aufgehoben, so daß Beklagter nicht verpflichtet ist, den Dienst beim Kläger anzutreten und auch kein Recht hat, zu begehren, daß er von dem Kläger weiter in Verwendung genommen werde. Dagegen verpflichtet sich Beklagter, dem Kläger zum Ersatze des demselben durch Nichtantritt des Dienstes entstandenen Schadens einen verglichenen Betrag von 100 K sowie die mit 107 K pauschalierten Gerichtskosten binnen acht Tagen zu Handen des klägerischen Vertreters in Wien bei Exekution zu bezahlen.

Mit Rücksicht auf diesen Vergleich wird die Berufung als gegenstandslos zurückgezogen.

Nr. 785.

Die infolge eines verschuldeten Raufhandels eingetretene Arbeitsunfähigkeit eines Hilfsarbeiters bildet den Entlassungsgrund nach § 82, lit. h, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 7. April 1903, Cr. I, 63/3.

Kläger, ein Schneidergehilfe, wurde anläßlich eines Raufhandels körperlich leicht verletzt und mußte durch 14 Tage in Spitalspflege verbleiben. Als er sich zum Wiederantritte der Arbeit meldete, erklärte ihn sein Meister, der Beklagte, als entlassen.

Das auf Zahlung des Verdienstentganges für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen, weil durch die Aussagen der vernommenen Zeugen nachgewiesen wurde, daß Kläger in seiner Trunkenheit und stänkerischen Stimmung den Raufhandel selbst herbeiführte, daher auch seine Verletzung und die hiedurch bedingte Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldete und deshalb vom Arbeitgeber ohne Kündigung entlassen werden konnte (§ 82 lit. h, Gew. O.).

Nr. 786.

Wenn bei Stückarbeit eine Vereinbarung über den Lohn nicht zu stande kommt, ist der Arbeiter nicht berechtigt, aus diesem Grunde den Arbeitsvertrag zu lösen, sondern es ist die Bestimmung des Lohnes in solchem Falle dem Gerichte überlassen (§ 82 a, Gew. O. und § 1152, a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 11. Juli 1903, Cr. II, 439/3.

A. war als Tischlergehilfe in der Fabrik des B. vom 11. Mai 1903 an im Stücklohne beschäftigt und verließ am 19. Mai 1903 die Arbeit. Am 2. Juni 1903 begehrte er mittelst Klage:

a) den restlichen Lohnbetrag von 30 K,

b) die Ausfolgung des Arbeitsbuches und
c) eine Entschädigung von 40 K für Zurückhaltung des Arbeitsbuches.

Mit Urteil des hiesigen Gerichtes vom 5. Juni 1903, Cr. II, 339/3, wurde die Klage abgewiesen. Es hat sich nämlich herausgestellt, daß Kläger nicht rechtzeitig, wie es die Arbeitsordnung der Fabrik vorschreibt, kündigte, daß er die Stückarbeit nicht fertigstellte und vollkommen grundlos die Arbeit verlassen hat. Nach Verkündung des Urteils wollte der Beklagte dem Kläger das Arbeitsbuch zurückstellen, dieser hat jedoch die Annahme verweigert und bemerkt, daß er sich dem Urteile fügen und die acht Tage abzuarbeiten die Absicht habe. Er meldete sich auch am 8. Juni in der Fabrik. Der Werkmeister wies ihm die Zusammensetzung einfacher Militärtische mit dem an, daß der in der Fabrik übliche Lohn 1 K 40 h per Stück betrage. Der Kläger verlangte jedoch 10 K vom Stück. Eine Einigung in Bezug auf die Entlohnung kam nicht zustande; der Kläger nahm die Arbeit nicht in Angriff, sondern forderte die Aushändigung des Arbeitsbuches, die ihm verweigert wurde. Er erstattete bei der Staatsanwaltschaft eine Strafanzeige gegen den bei der Verhandlung vom 5. Juni vernommenen Zeugen, welche jedoch nach Durchführung von Erhebungen zurückgelegt wurde. Am 7. Juli 1903 wendet sich P. W. wieder an das Gewerbegericht und klagt:

1. auf Zurückstellung des Arbeitsbuches und
2. auf Entschädigung für unbegründetes Vorenthalten des Arbeitsbuches vom 20. Mai bis 7. Juli 1903 (49 Tage) im Betrage von 196 K.

Während der Verhandlung hat der Beklagte freiwillig das Arbeitsbuch dem Kläger zurückgestellt, worauf die Forderung einverständlich auf den Betrag von 196 K beschränkt wurde.

Der einvernommene Zeuge (Zeichner der Fabrik) bestätigte, daß der Arbeiter die einfachen Militärtische schon zugeschnitten und vorbereitet bekommt und daß der übliche Stücklohn für Zusammensetzung der Teile 1 K 40 h betrage. Der Tisch samt Material sei höchstens 9 K wert.

Bezüglich eines Teiles der eingeklagten Forderung von 40 K wurde das Verfahren wegen rechtskräftig entschiedener Sache eingestellt; mit der Restforderung von 156 K wurde der Kläger abgewiesen.

Gründe: Die Entschädigung wegen des Zurückbehaltens des Arbeitsbuches während der Zeit vom 20. Mai bis zum 5. Juni 1903 war Gegenstand der mit hiesigem Urteil vom 5. Juni 1903 rechtskräftig abgeschlossenen Verhandlung und darf gemäß § 239 und 240 Z. P. O. nicht mehr in Erörterung gezogen werden.

Der Beklagte hat die Aushändigung des Arbeitsbuches am 8. Juni verweigert.

Der Kläger hat das ihm am 5. Juni angebotene Arbeitsbuch nicht annehmen, also das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung nicht auflösen wollen; anderseits hat er am 8. Juni die Arbeit ohne Kündigung verlassen. Der Umstand, daß bezüglich des Stücklohnes eine Einigung der Parteien nicht zu stande gekommen ist, bildet gemäß § 82 a, Gew. O. keinen gesetzlichen Auflösungsgrund. Obwohl der Lohn bei Bestellung einer Arbeit vorausgesetzt wird, kommt der Arbeitsvertrag zustande durch bloße Einigung der Parteien über die Art der Arbeit, ohne daß die Höhe des Lohnes im voraus bestimmt werden müßte (§ 1151 und 1152 a. b. G. B.). Im Falle, daß bezüglich der Höhe des Lohnes keine nachträgliche Verabredung getroffen wird, bestimmt sie der Richter.

Der Kläger, welcher wegen strittiger Lohnbestimmung den Arbeitsvertrag gebrochen hat, hat ihn nicht ordnungsmäßig gelöst und kann weder die Aushändigung des Arbeitsbuches, noch eine Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung verlangen (§ 80 c und g, Gew. O.).

Nr. 787.

Die beim Bau einer Straßenbahn beschäftigten Erdarbeiter haben keinen Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist (Art. V, lit. d, Kundmachungspatent zur Gew. O.) Ihr Dienstverhältnis endet nach § 1160 a. b. G. B. mit dem im vorhinein festgesetzten Ablohnungstermine.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 1. Dezember 1902, Cr. II, 232/2.

Dem von 25 Arbeitern erhobenen Klageanspruch von je 28 K 80 h gegen eine Bauunternehmung in Wien wurde rücksichtlich des Teilbetrages von je 12 K stattgegeben, mit dem Restbetrag wurden die Kläger abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht nahm an, daß die mit dem Aufreißen und Aufhacken des Bahnuntergrundes beschäftigten Arbeiter nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O., sondern als Taglöhner im Sinne des Art. V, lit. d des Kundmachungspatentes zur Gew. O. zu behandeln sind, weil es sich tatsächlich nur um eine Arbeit der gemeinsten Art handelt, wobei eine gewerbliche Befähigung bezw. die Ausübung irgend eines Handwerkes nicht beansprucht wurde und aus der Art und der voraussichtlichen Zeitdauer der Arbeitsleistung auf eine regelmäßige andauernde Beschäftigung nicht geschlossen werden konnte.

Nachdem nur der Hilfsarbeiter im Sinne der Gew. O. nach § 77 Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist hat, ist das Klagebegehren aus diesem Rechtstitel haltlos.

Die Einwendung des Poliers M., daß der Ausschluß der Kündigung in gültiger Weise vereinbart worden wäre, ließ sich nicht erweisen. Mangels einer Arbeitsordnung ist zu einer derartigen Abmachung die individuelle Willensübereinstimmung des Arbeiters mit dem Arbeitgeber erforderlich. Nachdem die Arbeiter nicht in ihrer Gesamtheit, sondern jeder einzeln und zumeist auch zu verschiedenen Zeiten und teilweise auch mit verschiedener Zahlung, wie die vernommenen Zeugen behaupten, schwankend zwischen 2 K und 2 K 40 h, aufgenommen wurden, ist zur Erbringung des Beweises des vereinbarten Kündigungsausschlusses notwendig, Tatsachen vorzubringen, aus denen auf die ausdrückliche oder stillschweigende Einwilligung jedes einzelnen Arbeiters mit Überzeugung geschlossen werden könnte, insbesondere schon deshalb, weil sämtliche Kläger eine derartige Vereinbarung mit Entschiedenheit in Abrede stellen.

Wird nun erwogen, daß weder der Polier M. noch die von ihm geführten Zeugen bestätigen können, daß nur einer von den 25 Klägern bei der betreffenden Abmachung bezüglich der Kündigungsfrist zugegen war, so läßt sich aus der vorgebrachten Tatsache, es sei von dem Kündigungsausschlusse am Morgen des 28. Oktober gesprochen worden, auf eine die Kläger bindende Abmachung nicht schließen, selbst wenn ein großer Teil der Kläger behauptete, am ersten Tage, d. i. am 28. Oktober, eingetreten zu sein.

Bei Abgang einer Vereinbarung, daß der Taglöhner zur beliebigen Zeit entlassen werden kann, ergibt sich die Erlöschung des mit dem Kläger abgeschlossenen Lohnvertrages aus den Bestimmungen des § 1160 a. b. G. B., wonach der Lohnvertrag wie jeder andere Vertrag nach Ablauf der Vertragsdauer erlischt. Hienach können Arbeiter, welche auf eine bestimmte Zeit oder bis zur Vollendung eines gewissen Werkes bestellt worden sind, ohne rechtmäßigen Grund vor verlaufener Zeit und vor vollendetem Werke weder die Arbeit aufgeben noch verabschiedet werden. Nun lassen die einhellig vorgebrachten Tatsachen, daß allwöchentlich Samstag abgelohnt wurde, daß jedem Arbeiter der Lohn für Samstag als sogenannter Stehtag für die nächstfolgende Auszahlung rückbehalten wurde, daß die am 28. Oktober begonnene Arbeit vor Ablauf der neuen Arbeitswoche nicht beendet werden konnte, da hiezu noch mindestens 8 Tage Arbeit erforderlich waren, daß ferner die Kälte eine gleichmäßig anhaltende war, daß die Arbeiter Samstag den 22. November nach Schluß der Arbeitswoche nicht entlassen wurden, nur die eine Schlußfolgerung zu, daß der Lohnvertrag von Samstag den 22. November ab,

einverständlich auf eine weitere Woche, also auf eine ganz bestimmte Zeit stillschweigend verlängert wurde und Beklagter nicht berechtigt war, die Arbeiter ohne rechtlichen Grund vor Ablauf dieser Zeit zu entlassen.

Eine derartige Entlassung bedeutet zwar die einseitige Verzichtleistung auf die Arbeit für die Vertragsdauer, bedingt aber keinesfalls auch die Verzichtleistung des gegnerischen Arbeiters auf die Bezahlung des Lohnes für die vereinbarte Zeit. Nachdem nun den Arbeitern für die letzte Arbeitswoche lediglich der Lohn für einen Tag, d. i. Montag bezahlt wurde, haben dieselben noch den rechtlichen Anspruch auf den Lohn für die weiteren 5 Arbeitstage der Woche, woraus sich die Stattgebung des Klagebegehrens bezüglich des Teilbetrages von 5×2 K 40 h $=$ 12 K und die Abweisung des restlichen Betrages für jeden Kläger ergibt.

Nr. 788.

Anspruch des höhere Dienste verrichtenden Vertreters des Kesselschmiedemeisters einer Maschinenfabrik auf die handelsrechtliche, sechswöchentliche Kündigungsfrist zum Quartalsersten (Art. 61 H. G. B. und § 73, letzter Absatz, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Mai 1902, Cr. I, 176/2.

Der Kläger stand in der Maschinenfabrik der beklagten Aktiengesellschaft seinem daselbst als Kesselschmiedemeister angestellten Vater zur Seite und bezog einen Wochenlohn von 37 K 60 h. Am 8. März wurde er entlassen, nachdem kurz zuvor sein Vater aus dem Dienste ausgeschieden war. Er beanspruchte von der Gesellschaft Lohnentschädigung für die handelsrechtliche Kündigungsfrist, erhielt aber zur Antwort, daß er nicht bei der Gesellschaft, sondern bei seinem Vater beschäftigt gewesen sei, daher sich mit seinen Ansprüchen an diesen wenden müsse. Er belangte nun die Gesellschaft auf Vergütung des Lohnes bis 30. Juni im Betrage von 612 K 34 h. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger vom 1. Mai 1897 bis zu seinem Ausscheiden am 8. März d. J. in der Kesselschmiede der beklagten Gesellschaft beschäftigt gewesen ist und bei der Werkskasse als Entgelt für seine Dienste wöchentlich 37 K 60 h bezogen hat. Die beklagte Gesellschaft hat auch das Recht des Klägers auf Kündigung anerkannt und sich wegen Verletzung dieses Rechtes zum Ersatze seiner Bezüge für die Dauer der Kündigungsfrist bereit erklärt.

Doch beschränkte sie ihr Zugeständnis auf die gewerberechtliche Kündigungsfrist von 14 Tagen und auf den dieser Frist entsprechenden Lohnbetrag von 75 K 20 h. Ein weiteres Anerkenntnis lehnte sie mit der Begründung ab, daß der Kläger nicht Betriebsbeamter, sondern als Stütze seines Vaters, des Kesselschmiedemeisters Josef L., nur Hilfsarbeiter gewesen sei.

Anlangend die Stellung des Klägers im Fabriksbetrieb der belangten Gesellschaft, sah das mit fachlich befähigten Beisitzern besetzte Gericht als ausschlaggebend die Tatsache an, daß der Kläger nicht wie ein Hilfsarbeiter durch den Abteilungsmeister (§ 50 der Arbeitsordnung), sondern wie jeder höhere Angestellte durch die Direktion mit Genehmigung des Präsidenten der Aktiengesellschaft aufgenommen worden ist, und daß sich seine Tätigkeit sowohl im großen und ganzen als auch im einzelnen über jene der andern in der Kesselschmiede beschäftigten Hilfspersonen hinaus erhoben hat. Wie von der beklagten Gesellschaft zugegeben wurde, gehörten zu dem Wirkungskreise des Klägers die Leitung und Beaufsichtigung der Arbeiten in der Kesselschmiede, die Detailkalkulation der Löhne, deren Akkordierung mit den Arbeitern, die Eintragung derselben in die Akkordlisten, die Aufnahme und Entlassung von Arbeitern, die selbständige Besorgung von Skizzen und Messungen bei Reparaturen u. dgl. Der Kläger nahm also dauernd, nicht etwa bloß vorübergehend, eine leitende und aufsichtführende Stellung in einer der größten und wichtigsten Betriebsabteilungen des Werkes ein und war hierin sowohl mit geistigen Arbeiten als auch höheren technischen Verrichtungen betraut. Diese Art der Tätigkeit erschöpft den Begriff der höheren Dienstleistungen im Sinne des § 73 Gew. O. vollständig. Deswegen, weil der Kläger seinem Vater als Stütze beigegeben war, wurde weder der Charakter noch der Wert der Dienste ein anderer. Übrigens hat die beklagte Gesellschaft bei Gericht unumwunden zugegeben, daß sie sich auf den Kläger mehr als auf seinen Vater habe verlassen können. Sie hat ferner in dem Abgangszeugnisse vom 8. März den Kläger als Stellvertreter ihres Kesselschmiedemeisters bezeichnet, und ihm hierin bescheinigt, daß er sich tadellos benommen und ihre vollste Zufriedenheit erworben hat. Sie hat also selbst anerkannt, daß der Kläger die Stelle eines Kesselschmiedemeisters vertreten und den in dieser Eigenschaft an ihn gestellten Anforderungen in jeder Hinsicht entsprochen hat. Der Umstand, daß der Kläger einen Wochenlohn bezog, war für die obige Auffassung seiner dienstlichen Stellung ohne Belang, da § 73 Gew. O. lediglich erwähnt, daß für höhere Dienstleistungen bestimmte Personen in der Regel mit Jahres- oder Monatsgehalt angestellt sind, folglich Ausnahmen von der Regel nicht ausschließt. Nach alle dem mußte als feststehend angenommen

werden, daß der Kläger für höhere Dienstleistungen im Sinne des § 73 Gew. O. angestellt gewesen ist und für die Kündigungsfrist keine Entschädigung erhalten hat. Als höheren Angestellten stand aber dem Kläger nicht die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O., sondern jene des Art. 61 H. G. B. (6 Wochen vor Schluß eines Kalendervierteljahres) zu.

Hienach war dem Kläger die Vergütung seines Lohnes nicht allein in dem anerkannten Umfange (§ 395 Z. P. O.) für die Dauer der Kündigungsfrist des § 77 Gew. O., sondern darüber hinaus bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist des Art. 61 H. G. B. in dem der Dauer dieser Frist entsprechenden Betrage von 612 K 34 h zuzuerkennen (§ 84 Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B.).

Nr. 789.

Das dem Arbeitgeber von den Arbeitern abgeheischte Versprechen, einem Arbeiter zu kündigen, gegen den kein begründeter Vorwurf zu erheben war, widerspricht den guten Sitten und ist nach § 878 a. b. G. B. ungültig.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 30. April 1904, Cr I, 375/4 und des Landesgerichtes Prag vom 7. Juni 1904, Cg. II. 16/4.

In der Kartonagenwarenfabrik des Geklagten waren die Kläger als Lithographen seit Oktober 1903 u. zw. A. mit 18 K und B. mit 22 K Wochenlohn in Arbeit und behaupten, Geklagter habe zwei tüchtigen Arbeitern gekündigt und anstatt derselben den unfähigen Arbeiter C. aufgenommen und ihn bei Steindruckereien verwendet.

Auf Grund Beschlusses der Gehilfenversammlung hat eine zum Geklagten entsendete, aus zwei Ausschußmitgliedern bestehende Deputation ihm am 13. März 1904 vorgehalten, warum er einen nicht ausgelernten Steindrucker halte, welcher als Gehilfe nicht qualifiziert sei und die Standesinteressen der Arbeiter schädige? Hierauf sei zwischen diesen Ausschußmitgliedern — zugleich als Machthabern der Kläger — und dem Beklagten verabredet worden, daß letzterer dem Arbeiter C. sofort zu kündigen habe, widrigens die Kläger nach fruchtlosem Ablauf der Kündigungsfrist berechtigt wären, die Arbeit zu verlassen.

Überdies habe sich der Geklagte verpflichtet, die Kläger wenigstens durch 8 Wochen nach dem Austritt des Arbeiters C. in Arbeit zu belassen, ohne ihnen während dieser Zeit kündigen zu dürfen.

Geklagter habe dem C. gleich am folgenden Tage gekündigt, ihn aber nach Ablauf der Kündigungsfrist in Arbeit weiter belassen,

das den Klägern sodann gegebene Versprechen, Arbeiter C. werde am 2. April aus der Arbeit austreten, wieder nicht eingehalten, habe daher nach der Anschauung der Kläger den Arbeitsvertrag rücksichtlich der wichtigsten Bedingung verletzt. Sie verließen daher die Arbeit und belangten den Beklagten auf Lohnvergütung für 8 Wochen, daher 144 K und 176 K.

Der Geklagte wendet ein, er sei mit dem Arbeiter C. vollkommen zufrieden, er legte auch dessen Ausweise vor, nämlich den Heimatschein, das Sittenzeugnis, ferner die Zeugnisse über die ununterbrochene Beschäftigung dieses Arbeiters in zwei lithographischen Anstalten uud Steindruckereien in Prag durch 18 Jahre und rechtfertigt den Vertragsbruch damit, daß er für C. bis jetzt keinen anderen fähigen Arbeiter finden konnte. Übrigens hätten die Kläger, wenn sie freiwillig die Arbeit einstellen, nicht auch das Recht auf Lohnvergütung.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat zunächst die Frage erwogen, ob ein Vertrag obgeschilderten Inhaltes rechtsverbindlich sei und hiebei an dem Grundsatze festgehalten, daß ein solcher Vertrag nicht unbedingt als unerlaubt, im Sinne des § 878 a. b. G. B. bezeichnet werden kann, weil der Schutz gegenseitiger Interessen, auch der Arbeiter geboten erscheint und niemals versagt werden darf. Es kann jedoch eine solche Vereinbarung unter Umständen unerlaubt, weil sittenwidrig erscheinen, falls nämlich kein hinreichender Grund zur Entfernung des Arbeiters vorhanden ist.

Wenn eine Vertragsbedingung, durch welche ein Arbeiter in seiner wirtschaftlichen Existenz eingeschränkt wird, einer rechtfertigenden Grundlage entbehrt und namentlich kein Grund vorliegt, warum der zu beseitigende Arbeiter entlassen werden könnte (§ 82 Gew. O.), verstößt die Vertragsbestimmung nach Ansicht des Gewerbegerichtes gegen die guten Sitten.

Das Bestreben der Mitarbeiter auf Beseitigung des C. war auch ungerecht, weil die Beurteilung der Fähigkeit zur vereinbarten Arbeit und der Arbeitskraft dem Arbeitgeber überlassen werden muß, welcher einen unfähigen Arbeiter nicht behalten würde. In seinem Gewerbe hat nur der Gewerbeinhaber allein hierüber zu entscheiden.

Die beabsichtigte Beseitigung des bis nun wohlverhaltenen und wie nachgewiesen in zwei ähnlichen Betrieben ununterbrochen durch 18 Jahre beschäftigten Arbeiters widerspricht aber den sozialpolitischen Grundsätzen, von welchen der Gesetzgeber bei Erlassung der allgemeinen und der gewerblichen Normen zum Schutze insbesondere auch der Arbeiterklassen geleitet wurde (§§ 114 und 120 a

Gew. O.) und ist daher die betreffende den Arbeiter in seiner wirtschaftlichen und sozialen Stellung einschränkende Vertragsbestimmung nach § 878 a. b. G. B. zweifellos unerlaubt, daher ungültig.

Überdies muß der Ansicht des Beklagten beigepflichtet werden, daß aus dem stipulierten Rechte der Kläger, die Arbeit zu verlassen, die Verpflichtung des Geklagten, den Klägern für den Fall des Gebrauches dieses Rechtes den Lohn für noch 8 Wochen bezahlen zu müssen, nicht gefolgert werden könne.

Die Kläger bezeichnen nämlich den Vertrag über die Beseitigung des Arbeiters C. als die wichtigste Bedingung des Arbeitsvertrages selbst; allein diese Anschauung ist unrichtig, weil die Erfüllung derartiger und später erst verabredeter Nebenbestimmungen zur Aufrechterhaltung des bestehenden Lohn- und Arbeitsverhältnisses nicht wesentlich erforderlich war, daher die Beziehung auf den § 82 a, lit. d, Gew. O. unzutreffend erscheint (vgl. § 882 a. b. G. B.).

Das Landesgericht in Prag als Berufungsgericht in Gewerbesachen hat dieses Urteil unter Hinweis auf dessen Begründung (wegen Ungültigkeit des Nebenvertrages) bestätigt.

Nr. 790.

Ungeachtet des Bestandes einer für die Mitglieder einer Genossenschaft eingeführten Arbeitsordnung kann hinsichtlich der Kündigungsfrist eine von dieser Arbeitsordnung abweichende Vereinbarung getroffen werden (§ 88a, Gew. O., Gesetz vom 22. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 155).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 18. November 1903, Cr. I 355/3.

Die Klage eines Maurergehilfen gegen den Baumeister auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des eigenen Vorbringens des Klägers in Verbindung mit der glaubwürdigen Aussage des unbedenklichen Zeugen L. Sch., Poliers des Beklagten, und des vorgelegten, von dem Kläger als echt anerkannten Reverses, wurde als festgestellt angenommen, daß Kläger, noch bevor er zur Arbeit zugelassen wurde, folgenden Revers eigenhändig mit seinem Namen unterschrieben hat.

Der Revers lautet wörtlich:

„Herrn W. P. Baumeister in T.

Bestätige hiemit, daß Sie mich in die Arbeit aufgenommen haben und hiebei ausdrücklich vereinbart wurde, daß jede Kündigungs-

frist entfällt, somit ich jederzeit aus der Arbeit austreten kann und Sie mich jederzeit aus der Arbeit entlassen können."

Der zweite Absatz des Reverses regelt die Lohnzahlung.

Nach dem Gesetze vom 22. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 155 findet die Bestimmung des § 88a Gew. O. auf Bauunternehmungen, welche mehr als 20 Hilfsarbeiter bei einer Bauführung beschäftigen, Anwendung. Da hiernach die Vorschrift des § 88a Gew. O. bei Zutreffen der bezeichneten Voraussetzungen obligatorisch ist, und da der Beklagte unbestritten auf dem fraglichen Baue in K. mehr als 20 Hilfsarbeiter beschäftigt hat, ohne daß dortselbst nach der Behauptung des Klägers eine Arbeitsordnung eingeführt ist, so liegt wohl ein als Übertretung gegen die Gew. O. zu ahndendes Zuwiderhandeln vor; allein daraus folgt noch keinesfalls, daß die mit dem Kläger getroffene Sonderabmachung ungültig ist, denn nach § 88a, lit. h, Gew. O. ist die Feststellung der Kündigungsfristen der besonderen Regelung durch die Arbeitsordnung vorbehalten. Wenn aber Kläger darauf hinweist, daß er nur die Kollektivarbeitsordnung der Teplitzer Baugenossenschaft als für ihn wirksam anerkenne, so könnte er auch von diesem Gesichtspunkte aus die als erwiesen angenommene Entlassung als gesetzlich unzulässig nicht anfechten. Denn nach § 10 dieser dem Gerichte bekannten Arbeitsordnung besteht ebenfalls keine Kündigungsfrist, wenn auch die Entlassung und der Rücktritt unter der Woche nicht statthaft ist und beides nur am Samstag geschehen kann. Kläger ist eben auch nur am Samstag entlassen worden. Anlangend schließlich die Einwendung des Klägers, er habe den Revers nicht durchgelesen, so vermochte das Gericht bei dem Umstande, als Kläger des Lesens und Schreibens wohl kundig ist, als er ferner in seiner früheren Eigenschaft als Maurerpolier selbst wiederholt Gelegenheit hatte, derartige Reverse unterschreiben zu lassen, und als endlich die Worte „jede Kündigung entfällt" in fetter Schrift gedruckt sind, und daher dem Kläger sofort in die Augen springen mußten, einerseits von der Wahrheit dieser Behauptung sich nicht zu überzeugen, nahm vielmehr als erwiesen an, daß Kläger schon vor Unterfertigung des Reverses dessen Inhalt gekannt hat. Zudem wäre die Tatsache der Unkenntnis des Vertragsinhaltes nicht geeignet, der Einwendung Erfolg zu sichern, denn wenn Kläger den Revers ohne Kenntnis seines Inhaltes unterschrieben hat, gab er durch seine Unterschrift zu erkennen, daß er mit dem, was im Vertrage steht, ohne weiters einverstanden sei (§ 863 a. b. G. B.). Es wäre auch unbillig, dem anderen Vertragsteil den oft gar nicht mehr möglichen Beweis über die Kenntnis des Inhaltes des schriftlichen Vertrages seitens des zweiten Vertragsgenossen aufzulasten.

Nr. 791.

Es ist unzulässig, durch eine besondere Form des Arbeitszeugnisses (Überschreiben des Textes mit roter Tinte) auf die politische Haltung des Arbeiters aufmerksam zu machen (§ 80 d, 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 16. Februar 1903, Cr. II, 45/3; bestätigt mit Urteil des Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 21. März 1903, Cg. II, 57/3.

Der Klage eines Schlossers auf Ersatz des Schadens, der ihm durch eine unzulässige Eintragung im Arbeitsbuch entstanden ist, wurde stattgegeben.

Gründe: Bei der Prüfung der Frage der Entschädigungspflicht im Sinne des § 80 g, Gew. O. hat der Gerichtssenat vor allem als feststehend angenommen, daß eine Schädigungsabsicht von Seite des Gewerbeinhabers nicht vorliegt, daß der Inhalt des Arbeitszeugnisses im Buche nur infolge der Korrektur des Wortes „Schlosser" in „Dreher" der tatsächlichen Beschäftigung des Klägers in der Fabrik des Beklagten entspricht, also wahrheitsgetreu ist, daß nach § 80 c und d, Gew. O. die Aushändigung, Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches und die Unterfertigung Sache des Gewerbeinhabers ist, daher dieser auch für die betreffenden Eintragungen die Verantwortung trägt, selbst wenn er sie nicht geschrieben und unterschrieben hätte.

Nach § 80 d, Gew. O. ist das Zeugnis nur insoweit aufzunehmen, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet. Wie Kläger glaubwürdig vorbringt und durch das schriftliche Zeugnis des Schlossers R. auch nachweist, hatte die mit roter Tinte vorgenommene Korrektur zur Folge, daß hierin auch das Zeugnis über das politische Verhalten in einer ganz speziellen Richtung, nämlich der der sozialdemokratischen Partei erblickt wurde, was für den Arbeiter mit Rücksicht auf die derzeit obwaltenden offenkundigen Parteiströmungen gewiß von Nachteil, also ungünstig ist, weil er hinsichtlich der Arbeitssuche eingeschränkt wird und tatsächlich Schaden erlitten hatte, nachdem er weder vom Schlosser R. in K., noch von der Firma R. und G. in B. unter Hinweis auf sein politisches Verhalten in die Arbeit aufgenommen wurde. Die Rubriken des Arbeitsbuches sind nach § 80 d, Abs. 1, Gew. O. mit Tinte auszufüllen, hiebei wird vorausgesetzt, daß die kurze Eintragung nur mit ein und derselben, nicht aber mit zweierlei Tinte geschrieben wird, weshalb die Schrift mit zweierlei Tinten naturgemäß auffallen muß und Veranlassung gibt, in dem auffällig geschriebenen Worte außer der eigentümlichen Bedeutung dieses Wortes noch etwas anderes, einen sogenannten Merks, einen Makel

oder Mangel zu suchen, was gewiß nicht geeignet ist, die Arbeitssuche zu erleichtern, was doch das Arbeitsbuch bezwecken soll.

Nachdem nun feststeht, daß die Eintragung im Arbeitsbuche für den Kläger ungünstig, demnach nach § 80 d, Abs. 2, Gew. O. unzulässig war, erscheint der Beklagte nach § 80 g, Abs. 2, Gew. O. entschädigungspflichtig.

Das Berufungsgericht Leitmeritz hat der Berufung keine Folge gegeben.

Gründe: Das Berufungsgericht gelangt auf Grund derselben Beweise und Erwägungen, wie sie das Gewerbegericht in seinen diesbezüglichen, dem Gesetze und der Sachlage entsprechenden Entscheidungsgründen anführt, zu der Überzeugung, daß die beanständete Eintragung eine unzulässige ist, weil, wie die Folgen gelehrt und wie der Beklagte durch die Eintragung eines dem Gesetze entsprechenden Zeugnisses in dem neuen Arbeitsbuche implizite selbst zugestanden hat, das alte Arbeitsbuch des Klägers durch die beanständete Eintragung unbrauchbar geworden ist.

Nr. 792.

1. Das den Hilfsarbeitern gegebene Versprechen des Gewerbeinhabers, einen bestimmten Hilfsarbeiter wieder aufzunehmen und die Streikbrecher zu entlassen, kann als eine wesentliche Vertragsbestimmung im Sinne des § 82a, lit. d, Gew. O. nicht angesehen werden. Der Bruch dieses Versprechens berechtigt die Arbeiter nicht zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

2. Die vertragsmäßige Zusicherung des Arbeitgebers, daß er die Streikbrecher entlassen werde, verstößt gegen die guten Sitten und ist nach § 878 a. b. G. B. ungiltig.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Mai 1904, G. Z. Cr. IV, 539/4.

In der Maschinenfabrik der beklagten Firma haben die Tischlergehilfen — darunter auch der Kläger — am 26. April 1904 die Arbeit eingestellt. Das Arbeitsverhältnis konnte dem Vertrage gemäß beiderseits ohne Kündigung aufgelöst werden. Dieser Streik wurde durch den am 13. Mai 1904 vor der politischen Behörde zwischen der Firma und den Abgeordneten der streikenden Arbeiter abgeschlossenen schriftlichen Vergleich dahin beigelegt, daß unter anderem die Lohnverhältnisse geregelt und die beiderseitige Kündigungsfrist auf 8 Tage festgesetzt wurde, und daß die Arbeit am 17. Mai 1904 wieder aufgenommen werden solle. Der Beklagte hat sich nebst den schriftlichen Vertragsbestimmungen mündlich auch verpflichtet, den

streikenden Arbeiter X. wieder in die Arbeit aufzunehmen und sämtliche Streikverderber am 14. Mai 1904 aus der Arbeit zu entlassen. Der Beklagte hat jedoch die letzteren am 14. Mai 1904 nicht entlassen und verweigerte überdies am 17. Mai 1904 die Aufnahme des X. in die Arbeit und die von diesem neuerdings geforderte Entlassung der Streikverderber, mit Einschluß derjenigen, welche sich dem Streik nicht angeschlossen haben.

Infolgedessen traten weder Kläger noch die anderen streikenden Arbeiter die Arbeit an und unter Berufung auf die Bestimmung des § 82 a, lit. d, Gew. O. (Bruch von wesentlichen Vertragsbestimmungen) belangt Kläger den Fabrikanten auf Lohnvergütung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Verabredung, daß der Gehilfe X. in die Arbeit aufzunehmen ist und die Streikverderber entlassen werden sollen, kann als eine wesentliche Bestimmung des zwischen Kläger und Beklagten abgeschlossenen Vertrages nicht angesehen werden, weil im Sinne des § 82 a, lit. d, Gew. O. nur eine solche Bestimmung als eine wesentliche angesehen werden kann, welche eben die Wesenheit des Vertrages betrifft, ohne welche der abgeschlossene Vertrag als solcher nicht bestehen könnte, z. B. die Bestimmung über die Höhe des Lohnes, Arbeitszeit, Gattung der Arbeit u. dgl. Zur Wesenheit des zwischen den Streitteilen abgeschlossenen Arbeitsvertrages gehört jedoch weder die Nebenbestimmung, daß ein bestimmter Arbeiter neben dem Kläger in die Arbeit aufgenommen werden muß, noch die Bestimmung, daß die sogenannten Streikverderber entlassen werden müssen, da auch ohne diese Bestimmungen der Lohn- und Arbeitsvertrag in Rücksicht auf den Hauptgegenstand existieren kann und durch Verletzung derselben nicht alteriert würde, zumal der Beklagte in seiner Fabrik gegen 400 Arbeiter beschäftigt und nach Ansicht des Gewerbegerichtes bei dieser großen Zahl der Arbeiter dem Kläger aus wirtschaftlichen Rücksichten gleichgiltig sein muß, ob ein bestimmter Arbeiter in der Fabrik mitarbeitet oder nicht. Überdies verstößt die oberwähnte Vertragsbestimmung in Ansehung der Streikverderber gegen die guten Sitten, weil der Streik nach § 2, Ges. vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43, keine rechtliche Wirkung hat, daher unerlaubt ist, die Streikschädiger, welche dem Beispiele der anderen nicht folgten und das gesetzliche Verbot achteten, durch die Vertragsbestimmung in ihrer wirtschaftlichen Existenz eingeschränkt würden, daher diese Nebenbestimmung nach § 878 a. b. G. B. aus sozialpolitischen Gründen als unerlaubt, daher ungültig sich darstellt.

Der Kläger war sonach zum Austritte aus der Arbeit (respektive zum Nichtantritte derselben) gesetzlich nicht berechtigt, weshalb der

Anspruch auf Lohnentschädigung beim Abgange der Erfordernisse des § 84 Gew. O. abzuweisen war.

Nr. 793.

Das im § 78, Abs. 4, Gew. O. normierte Verbot, wonach bei sonstiger Nichtigkeit (§ 78 c, Gew. O.) nicht vereinbart werden darf, daß Hilfsarbeiter Gegenstände ihres Bedarfes aus gewissen Verkaufsstätten beziehen müssen, ist auch auf die Verabredung zwischen dem Gewerbeinhaber und seinem Gehilfen anzuwenden, daß der erstere den Kaufpreis für die vom letzteren bei einem bestimmten Handelsmann während der Woche auf Borg bezogenen Gegenstände des täglichen Bedarfes vom Lohne in Abzug bringen darf.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 22. März 1904, Cr. IV, 291/4.

Zwischen dem Maurermeister und seinen Gehilfen wurde schriftlich vereinbart, daß der erstere den Kaufpreis für die von den letzteren während der Woche beim Handelsmanne Z. auf Borg abgenommenen Getränke und Nahrungsgegenstände bei Auszahlung des Lohnes am Samstag vom Lohne abziehen dürfe und an den Kaufmann Z. abzuführen habe.

Infolge dieser Vereinbarung hat der Maurermeister dem Kläger den Gesamtbetrag pro 22 K vom Lohne abgezogen.

Der Klage auf Zahlung dieses rückständigen Lohnes im Betrage von 22 K wurde stattgegeben, weil die Vereinbarung über das Recht des Lohnabzuges in der obbezeichneten Weise stillschweigend die Vereinbarung enthält, daß der Gehilfe Gegenstände seines täglichen Bedarfes bei dem bestimmten Kaufmann Z. abnehmen müsse und diese Vereinbarung nach § 78, Abs, 4, Gew. O. verboten, daher nach § 78, Abs. 4 und 78 c, Gew. O. ungiltig ist, folglich der Beklagte nach den Bestimmungen des § 78 d des zitierten Gesetzes zu verurteilen war.

Nr. 794.

Die Ausfolgung von Anweisungen (Marken) auf den Bezug von Getränken und Speisen in einem bestimmten Gasthaus durch den Gewerbeinhaber an die Gehilfen gegen Abzug vom Lohne kommt der nach § 78, Abs. 4, Gew. O. verbotenen Nötigung der Gehilfen zum Bezuge von Gegenständen des Bedarfes in einer bestimmten Verkaufsstelle gleich, die diesbezügliche Verabredung ist daher nach § 78 c, Gew. O. ungültig und der Lohnabzug unzulässig.

Urteile des Gewerbegerichtes Prag vom 9. Juni 1904, Cr. IV, 622—632/4.

Der Maurerpolier pflegte in Vertretung des Baumeisters den Arbeitern während der Woche Marken, d. h. Anweisungen auf den

Bezug von Getränken und Speisen in einem bestimmten Wirtshause zu geben, welche er dann einlöste; den hiefür entfallenden Betrag brachte er den Arbeitern von ihrem Lohne in Abzug.

In der letzten Woche des Monates Mai 1904 haben 10 Arbeiter wenig verdient, hingegen an Marken viel behoben, so daß an einzelne bei der Auszahlung an Barlohn gar nichts und an einzelne sehr wenig entfiel.

Die Arbeiter ersuchten deshalb den Polier, er möge ihnen diese Woche nur einen Teil und den Rest erst nächste Woche abziehen. Der Polier verweigerte dies und es wurden den Arbeitern die ganzen Beträge für die Marken in Abzug gebracht.

Die 10 Arbeiter klagten den Baumeister auf Bezahlung des restlichen Lohnes. Das Gewerbegericht hat den Klagen aus dem Grunde stattgegeben, weil die im Gewerbe des Geklagten übliche Ausfolgung von Bier- und Speisemarken an die Arbeiter der Nötigung derselben, Gegenstände ihres Bedarfes in einer bestimmten Verkaufsstelle abzunehmen, gleichkommt. Die diesbezügliche Verabredung ist daher nach § 78, Abs. 4, Gew. O. verboten und nach § 78 c, Gew. O. ungiltig, daher der Geklagte nach § 78 d, Gew. O. zu verurteilen war.

Nr. 795.

Auch vor politische Behörden verwiesene strafbare Handlungen (Tierquälerei) können das Recht auf Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Kündigung begründen. § 82, lit. d, Gew. O., Verordnung der Statthalterei für Böhmen, vom 31. Mai 1902, L. G. Bl. Nr. 45.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 26. März 1904, Cr. I, 268/4.

Der im Frachtfuhrwerksgewerbe des Geklagten bedienstete Kläger belangt diesen wegen grundloser Entlassung auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Der Geklagte wendet ein, Kläger habe am Tage der Entlassung — wie schon früher einmal — das ihm anvertraute Zugpferd mit dem Peitschenstiel dermaßen geschlagen, daß das Pferd mit eiternden Wunden bedeckt war und der Tierarzt geholt werden mußte, welcher nach den Verletzungen am Kopf, Bauch und an den Füßen des Tieres eine grausame Behandlung desselben bei der Verwendung zur Arbeit konstatierte.

Kläger entschuldigt sich damit, daß das Pferd nicht „ziehen" wolle und er deshalb von dem Peitschenstiel Gebrauch machen mußte, zumal ihn dazu auch der Sohn des Geklagten aufzufordern pflegte.

Die Klage wurde abgewiesen, weil das Gewerbegericht auf Grund der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung, namentlich auch

auf Grund des eigenen Geständnisses des Klägers und des tierärztlichen Zeugnisses für erwiesen hält, daß Kläger das ihm zur Arbeit anvertraute Zugpferd am 21. März 1904 roh und übermäßig auf Kopf, Bauch und Füße geschlagen und der entkräfteten Stute größere offene Wunden beigebracht hat.

Hiedurch hat sich Kläger der im § 4 der Kundmachung der k. k. Statthalterei für das Königreich Böhmen vom 31. März 1902, Z. 255507 von 1901, L. G. Bl. Nr. 45, betreffend die Hintanhaltung von Tierquälereien, normierten Übertretung zu schulden kommen lassen, welche gemäß § 12 zitierter Kundmachung nach den Bestimmungen der kaiserlichen Verordnung vom 20. April 1854, R.G.Bl. Nr. 96, von den politischen Behörden, bzw. in Prag und im Prager Polizeirayon von der Polizeidirektion zu bestrafen ist.

Der Kläger hat sich daher einer strafbaren Handlung schuldig gemacht, welche ihn mit Rücksicht auf die besondere Roheit und mit Rücksicht auf den verursachten Schaden des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt, er konnte daher nach § 82, lit. d, Gew. O. mit Recht ohne Kündigung entlassen werden.

Der Einwand des Klägers, daß ihn zum Schlagen des Pferdes mit dem Peitschenstiel auch selbst der Sohn des Geklagten anzutreiben pflegte, ist aber deshalb hinfällig, weil Kläger sein Tun und Handeln zu verantworten hat, auch wenn er dazu verleitet wurde.

Nr. 796.

Im Schankgewerbe Angestellte sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen (§ 1 und 17 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 13. April 1904, Cr. I, 301/4.

Kläger war im Schankgewerbe des Geklagten zur Verabreichung von geistigen Getränken und Wein „an Sitz- und Stehgäste und über die Gasse“ in unverschlossenen Gefäßen mit Gehalt von 60 K monatlich und 2% Provision vom Bruttoertrage angestellt, ohne daß rücksichtlich der Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen worden wäre. Der Geklagte war wegen zufälliger Hindernisse nur selten in der Lage, dieses Gewerbe persönlich auszuüben, hat daher den ganzen Betrieb dem Kläger zumeist zur alleinigen Besorgung anvertraut. Genehmigter Stellvertreter im Sinne des § 19, Abs. 3, Gew. O. war Kläger nicht.

Anfangs Februar 1904 hat Geklagter dem Kläger das Dienstverhältnis auf 14 Tage gekündigt, den Einwand, es gebühre dem Kläger als Handlungsgehilfen das Recht auf die Kündigungsfrist gemäß

der im Artikel 61 H. G. B. normierten Bestimmung, unbeachtet gelassen und den Kläger nach Ablauf der 14tägigen Frist entlassen.

Dieser belangt ihn auf Bezahlung des Lohnes samt durchschnittlicher 2% Provision für noch weitere 4 Wochen im Betrage von 70 K.

Die Klage wurde abgewiesen, weil Geklagter nach Angabe beider Streitteile nur die Konzession zur Ausübung des Schankgewerbes erlangt, das Handelsgewerbe aber gar nicht angemeldet hat (§ 38 Gew. O.), daher als Inhaber eines Handelsgewerbes nicht angesehen werden kann. Die Schankberechtigten sind allerdings auch zum gewöhnlichen Handel mit den in der Konzession angeführten Getränken befugt (§ 17, Ges. vom 15. März 1883, R. G. Bl. Nr. 39). Allein nur die Natur des Betriebes bringt es mit sich, daß Schankberechtigte mit den zur Ausübung des Gewerbes angeschafften Getränken Handel treiben; ihr Handelsbetrieb erscheint daher nur als Ausfluß des ihnen als Inhabern des konzessionierten Schankgewerbes zustehenden Rechtes zum gewöhnlichen Handel mit den betreffenden Getränken. Der Inhaber eines Schankgewerbes, der das Recht zum Betriebe eines Handelsgewerbes (im engeren Sinne § 1, Abs. 3 Gew. O.) nicht erlangt hat, ist daher als Handelsmann im Sinne der Gewerbeordnung nicht zu betrachten. War aber Geklagter kein Handelsmann, konnte auch Kläger nicht als sein Handlungsgehilfe im Sinne des I. Buches, 6. Titels des H. G. B., sondern ausschließlich nur als Gewerbegehilfe im Schankgewerbe angesehen werden. Mangels einer besonderen Vereinbarung wurde demnach dem zeitweise zur Besorgung der sämtlichen in das Schankgewerbe einschlagenden Geschäfte unbefugt (§ 19, Abs. 3 Gew. O) herangezogene Kläger nach § 77 Gew. O. richtig auf 14 Tage gekündigt, der im Sinne des Artikels 61 H. G. B. erhobene Anspruch entbehrt also der gesetzlichen Grundlage und war abzuweisen.

Nr. 797.

Für Ansprüche der Angestellten eines Konsumvereines ist das Gewerbegericht auch dann zuständig, wenn sich der Geschäftsbetrieb des Vereines statutenmäßig und tatsächlich auf seine eigenen Mitglieder beschränkt (§ 1 Gew. Ger. G.).

Entscheidungdes Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Oktober 1902, Cr. I, 398/2.

In der Streitsache des Verkäufers Anton S. gegen den Arbeiterkonsumverein B., reg. Genossenschaft m. b. H., wegen Rückstellung einer Barkaution von 600 K hat sich das Gewerbegericht für sachlich zuständig erklärt.

Gründe: Der beklagte Konsumverein bestreitet, daß ihm die Eigenschaft eines gewerblichen Unternehmens zukomme und erachtet deshalb das Gewerbegericht für unzuständig. Als Gewerbetreibender will der Konsumverein aus dem Grund nicht gelten, weil er statutenmäßig seinen Geschäftsbetrieb auf die eigenen Mitglieder beschränkt und nicht die Erzielung eines kaufmännischen Gewinnes bezweckt, sondern nur die Minderung der Kosten des Haushaltes seiner Mitglieder, sowie die Ansammlung von Ersparnissen für dieselben beabsichtigt. So zutreffend es indes auch sein mag, daß den Vereinsmitgliedern die angeführten Vorteile aus der genossenschaftlichen Geschäftsführung zufallen, so unrichtig ist es, daß dies ohne gewerbsmäßige Gewinnerzielung geschieht. Aus den Bestimmungen der Statuten geht hervor, daß der Konsumverein aus dem Betriebe seines Unternehmens die Erzielung eines Reingewinnes beabsichtigt. „Die Verteilung der Jahresüberschüsse als Dividenden an die Vereinsmitglieder ist nicht lediglich eine Rückzahlung der aus dem Unterschiede zwischen dem Einkaufspreis der Waren und dem Verkaufspreis sich ergebenden Überschüsse. In diesen Dividenden liegt nicht eine Rückvergütung der für bestimmt bezogene Waren von den betreffenden Vereinsmitgliedern geleisteten Mehrzahlungen, sondern es stellt sich die Zahlung dieser Dividenden als Verteilung des Reingewinnes des Unternehmens dar, dessen Träger, der Konsumverein, gemäß § 12 des Gesetzes vom 9. April 1873, R. G. Bl. Nr. 70, als selbständige juristische Person seinen einzelnen Mitgliedern gegenübersteht. Wenn sich auch der Betrieb bloß auf Mitglieder des Vereines beschränkt, so wird demselben dadurch der gewerbliche Charakter nicht genommen." (Erkenntnis des k. k. Verwaltungsgerichtshofes vom 19. Dezember 1900, Z. 8961, Budwinskis Sammlung Nr. 14979.) Tatsächlich sind auch die Vertreter der Konsumvereine und ihre Angestellten bei den Gewerbegerichtswahlen unterschiedslos wahlberechtigt (§ 2 und 4 der Ministerialverordnung vom 23. April 1898, R. G. Bl. Nr. 56) und derzeit in der für Streitigkeiten zwischen Handeltreibenden und ihren Bediensteten gebildeten besonderen Abteilung des Gewerbegerichtes (§ 21 Gew. Ger. G.) durch zwei Mitglieder vertreten. Die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Verhandlung und Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites kann hienach nicht in Frage kommen. Sie ist gemäß § 1, 4, lit. c und 5, lit. d, Gew. Ger. G. begründet.

Nr. 798.

Die von dem Besitzer einer Dampfwäscherei bei dem Engagement eines Meisters abgegebene Erklärung: „Sie bekommen 5 Prozent vom Umsatze, haben ein garantiertes Mindesteinkommen von 60 K

monatlich und können zu jedem sagen, daß Sie mein Kompagnon sind!" hat im Falle der Erweiterung des Unternehmens durch Errichtung einer separat geleiteten Zweiganstalt nicht zur Folge, daß sodann auch von dem Umsatze des Zweiggeschäftes 5 Prozent an den Meister abgegeben werden müßten (Art. 278 und 279 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. September 1902, Cr. I, 385/2, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 26. Oktober 1902, Cg. I, 330/2.

Der Kläger war in der Dampfwäscherei des Beklagten vom 1. August 1901 bis 13. September 1902 als Meister beschäftigt und erhielt 5 Prozent vom Umsatze als Entlohnung. Garantiert war ein Mindestbezug von 60 K monatlich. Im April 1902 erwarb der Beklagte die Wäsche aus der Landesgebäranstalt. Hiefür richtete er in einem anderen Stadtteil einen vollständig abgesonderten Betrieb ein, mit dem der Kläger nichts zu tun hatte. Nachdem der Kläger aus dem Dienstverhältnisse geschieden war, stellte er in einer bei dem Gewerbegerichte eingebrachten Klage das Begehren, den Beklagten zur eidlichen Angabe der ziffermäßigen Höhe des Umsatzes von der Wäschereinigung für die Gebäranstalt und zur Bezahlung von 5 Prozent des beschworenen Umsatzes zu verurteilen.

Das Begehren wurde in beiden Instanzen abgewiesen, von dem Berufungsgerichte aus nachstehenden Gründen.

Die Parteien kommen darin überein und es ist dies auch einleuchtend, daß die Wäschereinigung für die Gebäranstalt aus sanitären Gründen nicht in der damals bestandenen Betriebsstätte erfolgen konnte und daß zu diesem Zwecke eine neue Betriebsstätte hergestellt werden mußte. Die Trennung war übrigens auch durch geschäftliche Rücksichten geboten, da zweifelsohne der Kundenkreis sich verringert hätte, wenn die Wäsche der Gebäranstalt mit der Privatwäsche in einer Betriebsstätte gereinigt worden wäre.

Die Zusicherung einer Provision an den Kläger konnte unter solchen Umständen nur auf den damals bestandenen Betrieb bezogen werden und ließ sich unmöglich auf einen Betrieb ausdehnen, der erst später eröffnet wurde, eine durchaus selbständige Einrichtung und Leitung hatte, mit dem übrigen Wäschereibetriebe nicht einmal vereinigt werden durfte und den Kläger auch gar nichts anging.

Die angebliche Äußerung des Beklagten, Kläger könne jedermann sagen, daß er Kompagnon des Geschäftes sei, hatte keine solche Bedeutung, daß hieraus Rechte abgeleitet werden könnten.

Der Spruch der Vorinstanz ist demnach rechtlich begründet; der Berufung des Klägers konnte deshalb keine Folge gegeben werden.

Nr. 799.

Für den Anspruch auf Erstattung irrtümlich zu viel gezahlten Lohnes ist das Gewerbegericht zuständig (§ 1, 3 und 4, lit. c, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Dezember 1902, Cr. I, 527/2.

Der Klage eines Manufakturwarenhändlers auf Zurückerstattung des dem Provisionsreisenden zu viel gezahlten Provisionsbetrages wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger fordert eine versehentlich zu viel gezahlte Provision zurück, verlangt also Erstattung dessen, was er als eine vermeintliche Schuld aus dem Dienstvertrage gegeben hat, tatsächlich aber wegen Mangels einer Gegenleistung niemals schuldig geworden ist. Hienach geht wohl der geltend gemachte Anspruch nicht unmittelbar aus dem Dienstvertrage, sondern aus einer ungerechtfertigten Bereicherung des Dienstnehmers hervor (§ 1431 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.). Allein die Bereicherung hat in dem bestandenen Dienstverhältnisse ihren Grund und einen Teil der Leistung des Dienstberechtigten aus diesem Verhältnisse zum Gegenstande. Es handelt sich also tatsächlich um eine Streitigkeit über Leistungen und Entschädigungsansprüche aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse, für deren Austragung das Gewerbegericht sachlich (§ 1, 3 und 4, lit. c, Gew. Ger. G.) und, da sich die klägerische Betriebsstätte in dessen Sprengel befindet, auch örtlich (§ 23 Gew. Ger. G.) zuständig ist. Das Gewerbegericht hat sich demnach für kompetent erklärt.

Nr. 800.

Wenn ein Gewerbeinhaber dem Arbeiter Gelegenheit zur Erlangung eines Verdienstes bei dritten Personen in der erkennbaren Absicht darbietet, die Entlohnung auf das, was der Arbeiter von dritten Personen erhält, zu beschränken, so kann der Gewerbeinhaber zu keiner weiteren Zahlung verhalten werden (§ 72 und 78 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. November 1902, Cr. I, 461/2.

Der Lastenfuhrwerksbesitzer Johann H. pflegt bei der Ausführung von Möbeltransporten mit den die Wohnung wechselnden Parteien zu vereinbaren, daß sie ihm nur für das Fuhrwerk und Gespann Zahlung zu leisten, die von ihm beigestellten Transportarbeiter aber unmittelbar zu entlohnen haben. Der von Johann H. zur Ausführung der Übersiedlung einer Partei aufgenommene Arbeiter Anton H. besorgte

dieselbe mit Hilfe des Kutschers in 3 Stunden und erhielt hierauf von der Partei zunächst 1 K und, als er hiemit nicht zufrieden war, noch weitere 20 h. Anton H. will beide Beträge nur als ein auf den Lohn nicht anrechenbares Trinkgeld empfangen haben, beanspruchte von Johann H. eine angemessene Entlohnung (1 K 20 h) und klagte ihn, als sein Anspruch unberücksichtigt blieb.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist in einzelnen Gewerben keine ungewöhnliche Erscheinung, daß der Gewerbeinhaber die von ihm in Verwendung genommenen Arbeiter nur durch Darbietung der Gelegenheit, von dritten Personen einen Verdienst zu erlangen, entlohnt. In dieser Lage befinden sich manche Gastwirtsgehilfen, die Zahlmarqueure in den meisten Kaffeehäusern, Hotelbedienstete, Lohn- und Badediener, die ausschließlich auf Trinkgelder angewiesen sind, u. a. Hieher gehören auch „die sogenannten Ziehmänner, die bei Umzügen als Arbeitnehmer des Fuhrherrn (welcher aus dem Arbeitsvertrage dem Umziehenden zum Möbeltransporte verbunden ist) die Ein- und Ausladung und Wiederaufstellung des Hausrats zu vollbringen haben und als Vergütung erhalten sie Gelegenheit zum Erwerbe von Trinkgeldern aus der Hand des Umziehenden“ (Lotmar, der Arbeitsvertrag, S. 714, Anm. 2). Hienach konnte es sich im gegebenen Falle nur um die Frage handeln, ob der Kläger bei seiner Aufnahme gewußt hat, daß er seinen Lohn von der umziehenden Partei erhält. Diese Frage war zu bejahen. Denn der Kläger ist nicht allein durch den Kutscher von der bei dem Beklagten bestehenden Einrichtung in Kenntnis gesetzt worden, sondern hat auch mit der Partei über seine Entlohnung unterhandelt und sich erst nach Erhöhung des ihm angebotenen Betrages zufrieden gegeben; er hat sich also entsprechend der Unterweisung des Kutschers mit der Partei über die ihm zu zahlende Vergütung geeinigt (§ 861 und 1152 a. b. G. B.). Hienach ist der Kläger nicht berechtigt, an den Beklagten weitere Ansprüche zu stellen. Seine Klage war deshalb abzuweisen.

Nr. 801.

Eine die freie Übereinkunft einschränkende Vorschrift, daß Überstunden besser als Normalstunden zu entlohnen seien, besteht nicht. Der allgemeine Brauch, für Überstunden einen höheren Lohn zu zahlen, ist nicht maßgebend, wenn ein entgegenstehendes Übereinkommen vorliegt (§ 72 und 96a, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Juli 1902, Cr. I, 297/2.

Die Klage eines gegen Stücklohn beschäftigten Weifers auf Nachzahlung von 14 K für 70 Überstunden wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat für die während der letzten 7 Wochen geleistete Überstundenarbeit bei den wöchentlichen Lohnauszahlungen weder mehr als seinen Stücklohn bezogen noch einen höheren Lohn beansprucht. Er hat sich also mit dem ausbezahlten Überstundenlohne jedesmal zufrieden gegeben. Hierin lag eine stillschweigende Annahmeerklärung auf das in der angebotenen Lohnzahlung enthaltene Lohnversprechen; der Lohn war somit verabredet (§§ 861 und 863 a. b. G. B.). Daß, wie der Kläger meint, der Überstundenlohn höher sein muß als der Normallohn, läßt sich aus dem Gesetze nicht herleiten. Wenn § 96a, letzter Absatz, Gew. O. bestimmt, daß Überstunden „besonders" zu entlohnen seien, so hat dies nur die Bedeutung, daß auf Überstunden ein von dem übrigen Lohne gesonderter Anteil entfallen soll, nicht aber, daß diese Entlohnung eine besondere Höhe haben müsse. Auch der nahezu in allgemeiner Übung stehende Brauch, für Überstundenarbeit eine Lohnzulage von 20 bis 100 Prozent des Normallohnes zu gewähren, kann zur Begründung der klägerischen Ansicht nicht herangezogen werden. Denn dieser Brauch kann eine Berücksichtigung nur in jenen Fällen finden, in denen der Überstundenlohn mangels einer besonderen Abrede vom Richter zu bestimmen ist (§ 1152 a. b. G. B.). Im gegebenen Falle, wo eine Lohnvereinbarung, wenn auch bloß stillschweigend zustande kam, hat diese allein Geltung. Der Anspruch des Klägers läßt sich also weder in der einen, noch in der anderen Richtung aufrechthalten und war deshalb abzuweisen.

Nr. 802.

Eine probeweise Beschäftigung geht bei nicht fixierter Probezeit in ein festes Arbeitsverhältnis über, sobald aus den Umständen zu folgern ist, daß der Verwendung des Arbeiters nicht die Absicht, seine Eignung zu erproben, sondern eine erprobte Arbeitskraft zu behalten, zu Grunde liegt (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Juli 1902, Cr. I, 273/2.

Kläger (Geschäftsdiener) ist vom Beklagten (Möbelhändler) auf Probe aufgenommen worden. Über die Dauer der Probezeit wurde nicht gesprochen. Am zweiten Tage der fünften Woche wurde Kläger ohne Kündigung entlassen. Er klagte deshalb auf Lohnentschädigung für 14 Tage.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: In der Annahme auf Probe kommt wohl die Absicht jederzeitiger Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses zum Ausdrucke, ohne

daß Kündigungsausschluß noch besonders vereinbart zu werden braucht. Diese Absicht besteht aber nur für die Dauer der probeweisen Verwendung, um sich bei unzulänglichen Fähigkeiten des Arbeiters die Möglichkeit sofortiger Entlassung zu sichern. Sie hört also auf, wenn der Arbeiter sich erprobt hat und deshalb in dauernde Verwendung genommen wird. Ist zur Erprobung nicht von vornherein eine bestimmte Zeit festgesetzt, so sind für deren Dauer die nachträglichen Erklärungen und Handlungen der Parteien maßgebend. Unterbleiben ausdrückliche Erklärungen, wird aber das Arbeitsverhältnis so lange und in solcher Weise fortgesetzt, daß der Verwendung des Arbeiters nicht mehr die Absicht, seine Eignung zu erproben, sondern die Absicht, eine erprobte Arbeitskraft zu behalten, zu Grunde gelegt werden kann, so hat sich die Umwandlung der probeweisen Beschäftigung in ein festes Arbeitsverhältnis vollzogen. Dies trifft auch im gegebenen Falle zu. Die Eignung des Klägers für Dienste untergeordneter Art, wie solche ein Geschäftsdiener zu versehen hat, mußte spätestens am Schlusse der zweiten Woche außer Zweifel stehen. Der Kläger wurde aber darüber weit hinaus noch in der fünften Woche verwendet, ohne daß seine dienstlichen Leistungen jemals bemängelt worden wären. Es war also anzunehmen, daß die anfänglich probeweise Beschäftigung stillschweigend (§ 863 a. b. G. B.) in ein festes Arbeitsverhältnis übergegangen ist. Der Kläger hatte daher Anspruch auf 14tägige Kündigung (§ 77 Gew. O.) und, da diese unterblieb, Lohnentschädigung für 14 Tage zu Recht (§ 84 Gew. O.).

Nr. 803.

Bei Abschluß eines Arbeitsvertrages unter Abwesenden ist in der dem Bewerber brieflich zugekommenen Mitteilung, er werde aufgenommen werden, wenn er sich als brauchbar erweisen und bleiben sollte, vorerst nur eine Aufnahme zur Probe gelegen (§ 77 Gew. O. und Art. 61 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. August 1902, Cr. I, 320/2.

Klara P. bewarb sich brieflich von Tetschen aus um die Stelle einer Verkäuferin bei der Tabaktrafikantin Marie W. in Brünn und erhielt nach Einsendung ihrer Photographie die Mitteilung, daß sie dauernd aufgenommen und Ersatz für die Reisekosten erhalten werde, wenn sie sich als brauchbar erweisen und bleiben sollte. Klara P. trat am 12. Mai den Dienst an. Nach 8 Tagen (am 20. Mai) gab ihr Marie W. bekannt, daß in ihrem Geschäfte eine dreitägige Kündigungfrisst

bestehe. Klara P. entgegnete darauf: „In drei Tagen finde ich keinen Posten".

Am 3. August wurde Klara P. entlassen, nachdem ihr am 31. Juli auf drei Tage gekündigt worden war. Sie behauptete mangels einer besonderen Abrede Anspruch auf die handelsrechtliche Kündigungsfrist zu haben, und klagte als Lohn-, Kost- und Logisentschädigung bis 30. September den Betrag von 152 K 20 h ein.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In der Mitteilung der Beklagten an die Klägerin, sie werde dauernd aufgenommen werden, wenn sie sich als brauchbar erweisen und bleiben sollte, lag unzweifelhaft der Antrag auf Eingehung eines zunächst nur probeweisen Dienstverhältnisses; denn in anderer Weise kann der an die Bedingung der Brauchbarkeit und des Verbleibens im Dienste geknüpfte Vorbehalt späterer dauernder Aufnahme („ich werde Sie dauernd aufnehmen") gar nicht aufgefaßt werden. Da die Klägerin diesen Antrag akzeptiert hat, so erübrigte ihr nach einer Probe von 8 Tagen nichts anderes, als die Bedingungen, unter denen die Beklagte ein dauerndes Dienstverhältnis zu begründen gewillt war, anzunehmen oder die Stellung aufzugeben. Dessen war sich Klägerin bei Bekanntgabe der Kündigungsfrist auch bewußt; denn sie hätte sonst nicht resigniert entgegnet, daß sie in 3 Tagen keinen Posten finden könne. Wenn die Klägerin gegenwärtig behauptet, daß sie mit ihrer Aufnahme den Anspruch auf die handelsrechtliche Kündigungsfrist erworben und obige Äußerung in der Absicht getan habe, um die ihr gestellte Zumutung, sich mit einer dreitägigen Kündigungsfrist zufrieden zu geben, zurückzuweisen, so entspricht dies nicht den Tatsachen. Wie oben ausgeführt wurde, war die Klägerin vorerst nur zur Probe aufgenommen. Sie hatte also anfangs überhaupt keinen Anspruch auf Kündigung, sondern hätte jederzeit entlassen werden können. Die Frage, was für eine Kündigungsfrist nach der Probe zu gelten habe, blieb bei der Aufnahme offen. Erst nach der Probe wurde die Kündigungsfrist von der Beklagten auf 3 Tage bestimmt und unter dieser Bedingung das probeweise Dienstverhältnis in ein endgültiges umgewandelt. Hat darauf die Klägerin durch ihr Verbleiben ihre endgültige Aufnahme akzeptiert, so hat sie auch die zur Bedingung gemachte Kündigungsfrist stillschweigend genehmigt (§ 863 a. b. G. B.). Sie kann also nunmehr nicht die lediglich in Ermanglung einer besonderen Abrede geltende Kündigungsfrist des Art. 61 H. G. B. für sich in Anspruch nehmen, beziehungsweise wegen Nichteinhaltung dieser Frist Entschädigung verlangen. Ihre Klage war demnach abzuweisen.

Nr. 804.

Die vor dem Übergange des Betriebes an einen anderen Inhaber vom Werkmeister den Stückarbeitern gemachte Mitteilung, dies sei das letzte Stück, er werde aber nach seiner Übernahme trachten, daß auch sie aufgenommen werden, enthält wohl eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, nicht aber auch die bindende Zusage der Begründung eines neuen Arbeitsvertrages mit dem nachfolgenden Betriebsinhaber (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. September 1902, Cr. I, 375/2 und Cr. I, 376/2.

Die mechanische Weberei der Firma Rud. St. & Komp. ist im September 1902 an die Firma B. & E. übergegangen. Der Fabriksmeister Alexander O. hat den bevorstehenden Übergang des Betriebes an die Firma B. & E. jedem Weber bei Zuweisung der letzten Kette mit den Worten angezeigt, dies sei die letzte Kette, die Firma B. & E. brauche aber auch Leute, er werde daher schauen, daß sie die bisher im Betriebe verwendeten Arbeiter aufnehme. Die Weber Eduard P. und Franz R. wurden, nachdem sie die letzte Kette abgewoben hatten, entlassen. Sie klagten nun die Firma Rud. St. & Komp. auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist, behauptend, daß die oben angeführte Äußerung des Meisters keine Kündigung enthalten hätte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Mitteilung des Meisters Alexander O. enthielt in ihrem ersten Teile eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses bis zum Abweben der Kette, in ihrem zweiten Teile das Versprechen, sich dafür einzusetzen, daß die Kläger von der die Fortführung des Betriebes übernehmenden Firma aufgenommen werden. Die Worte, welche die Kündigung zum Ausdrucke brachten, waren so bestimmt und verständlich, daß an dem Erlöschen des Arbeitsvertrages mit der Firma Rud. St. & Komp. in dem Zeitpunkte der Ablieferung des vom Meister als letzte Kette bezeichneten Stückes niemand im Zweifel sein konnte (§ 869 a. b. G. B.). Da bei dieser Art der Kündigung in allen Fällen auch die bedungene Kündigungsfrist eingehalten worden ist, so war jeder einzelne Weber nach Übergabe des letzten Stückes von der Firma Rud. St. & Komp. ordnungsmäßig entlassen (§ 77 Gew. O.). Mit dem bei der Kündigung von Alexander O. den Arbeitern gegebenen Versprechen, er werde schauen, daß sie von der Firma B. & E. in Arbeit genommen werden, hat Alexander O. weder namens der Firma Rud. St. & Komp., noch in Vertretung der Firma B. & E. eine Garantie dafür übernommen, daß sie tatsächlich bei dieser Firma wieder Arbeit finden werden. Soweit übrigens Alexander O. in die Lage kam, für die Firma B. & E. Weber aufzunehmen. hat er sein Versprechen auch gehalten. Die Firma B. & E. besetzte nicht alle Stühle auf einmal,

sondern nimmt die Besetzung sukzessive vor. Infolgedessen werden noch gegenwärtig Arbeiter aufgenommen und werden Aufnahmen auch weiterhin stattfinden. Es kann also nicht einmal behauptet werden, daß Alexander O. in den Arbeitern aussichtslose Hoffnungen geweckt hätte. Jedenfalls erscheint es ausgeschlossen, daß die Kläger an die Firma Rud. St. & Komp. deswegen Entschädigungsansprüche stellen könnten, weil sie die Firma B. & E. bisher nicht in Arbeit genommen hat. Sie waren demnach mit ihren Ansprüchen abzuweisen.

Nr. 805.

Die handelsrechtliche Bestimmung, daß die auf einen Sonntag oder allgemeinen Feiertag fallende Erfüllungszeit für den nächsten Werktag gilt, läßt sich auf die an einem arbeitsfreien Sonn- oder Feiertage endende Kündigungsfrist nicht anwenden (Art. 329 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. Oktober 1902, Cr. I, 394/2.

Der im Kontor der beklagten Handelsgesellschaft als Maschinschreiber gegen ein Taggeld von 3 K 80 h und dreitägige Kündigung beschäftigte Kläger wurde am 27. September (Samstag) entlassen, nachdem ihm am 25. September (Donnerstag) gekündigt worden war. Er beanspruchte Vergütung des Taggeldes für den 29. September (Montag) mit der Begründung, daß die dreitägige Kündigungsfrist wegen des arbeitsfreien Sonntages erst am Montag abgelaufen sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger stützte seinen Entschädigungsanspruch auf Art. 329 H. G. B., wonach in allen Fällen, in denen der Zeitpunkt der Erfüllung auf einen Sonntag oder allgemeinen Feiertag fällt, der nächste Werktag als Tag der Erfüllung gilt. Die Bezugnahme auf diesen Artikel ist indes verfehlt. Denn die hierin enthaltene Vorschrift betrifft lediglich die Erfüllungszeit, sie könnte also bei einem Dienstvertrage nur für die Frage in Betracht kommen, wann die an einem arbeitsfreien Sonn- oder Feiertage fällige Dienstleistung vom Dienstnehmer auszuführen, beziehungsweise das an einem solchen Tage fällige Entgelt vom Dienstgeber zu zahlen ist. Die Kündigungsfrist, die einen Teil der Vertragszeit bildet, steht aber weder zur Arbeitszeit noch zur Zahlungszeit in einer Beziehung, sondern setzt unabhängig davon der Vertragsdauer ein Ende. Läuft diese an einem Sonn- oder Feiertage ab, ohne daß an einem solchen Tage gearbeitet wird, so endet wohl der Vertrag erst an diesem Tage, die Arbeit wird jedoch schon am letzten Werktage vollbracht und ist deshalb auch noch an demselben Tage zu entlohnen (§ 1156 a. b. G. B., Art. 1 und 330 H. G. B.). Der Kläger ist also im Unrecht, wenn er deswegen, weil die Kündigungsfrist an einem arbeitsfreien Sonntag endete, annimmt, daß das Dienstverhältnis noch am nächsten Werktage fortbestand.

Nr. 806.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vollendung der Arbeit, für die die Arbeiter aufgenommen wurden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Oktober 1902, Cr. I, 410/2 und Cr. I, 411/2.

Die Klage von Erdarbeitern auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen wurde abgewiesen.

Gründe: Die Kläger sind lediglich für die mit einer genau bezeichneten Rohrlegung verbundenen Erdarbeiten aufgenommen worden. Die Dauer des Arbeitsvertrages war also schon durch die Art und den Umfang der Arbeiten bestimmt. Sie war wohl nicht kalendermäßig begrenzt, aber doch insoweit festgesetzt, als sie mit der Fertigstellung der Erdarbeiten endete. Die Ansicht der Kläger, daß die Vertragszeit unbestimmt gewesen wäre und daß es deshalb zur ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses der im § 77 Gew. O. vorgesehenen Kündigung bedurft hätte, läßt sich demnach nicht aufrechthalten.

Nr. 807.

Die gesetzlichen Kündigungsvorschriften gelten auch für Lohnverträge mit Arbeitern, die nur einzelne Tage in jeder Woche oder einige Stunden täglich beschäftigt sind (§§ 73 und 77 Gew. O. und Art. 61 H. G. B.).

1.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Oktober 1902, Cr. I, 415/2.

Der Beklagte (Friseur) hat den Kläger für die Samstage und Sonntage als Gehilfen aufgenommen und ihn seit dem Monate Mai regelmäßig an diesen beiden Tagen in jeder Woche beschäftigt. Als Entlohnung erhielt der Kläger 2 K 40 h wöchentlich nebst Frühstück und Mittagessen an den Tagen seiner Verwendung. Am 10. Oktober (Freitag) ließ ihm der Beklagte sagen, daß er nicht mehr zu kommen brauche. Der Kläger fand sich am nächsten Tage (Samstag) ein und verlangte, entweder noch 14 Tage (die gesetzliche Kündigungsfrist) an den beiden letzten Tagen der Woche beschäftigt oder für Lohn- und Kostentgang an zwei Samstagen und zwei Sonntagen entschädigt zu werden. Der Beklagte verweigerte eines wie das andere. Auf Vergütung des Lohn- und Kostentganges für vier Arbeitstage belangt, wendete der Beklagte ein, daß ihm Kläger an den bezeichneten Tagen nur ausgeholfen habe, sonach kein in einem dauernden Arbeitsverhältnisse stehender Arbeiter gewesen sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger stand vom Mai bis Oktober bei dem Beklagten in regelmäßiger Beschäftigung, war also gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 lit. a Gew. O. und hatte als solcher Anspruch auf die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. Daß der Kläger nur an zwei Tagen in jeder Woche beschäftigt war, vermochte hieran nichts zu ändern. Deswegen hörte er nicht auf, ständiger Arbeiter zu sein. Denn seine Beschäftigung war weder ihrer Natur nach eine nur vorübergehende, noch durch den Arbeitsvertrag im voraus auf einen Zeitraum von weniger als eine Woche beschränkt (§ 37, Abs. 2 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33). Nur „vorübergehend mit vorübergehenden Dienstleistungen" beschäftigte Personen sind unständige Arbeiter. Ein Engagement, welches eine Woche überschreitet, aber den Arbeiter nur einen Teil jeder Woche oder auch an jedem Tage nur einige Stunden in Anspruch nimmt, ist kein vorübergehendes (Rosin, „Das Recht der Arbeiterversicherung", § 28, Abs. II, Z. 1 und Anm. 22). Die gesetzlichen Kündigungsfristen, die ein Teil der Vertragszeit sind, haben nichts zu tun mit der Arbeitszeit. Es gilt demnach die gesetzliche Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. auch für denjenigen Arbeitsvertrag, bei welchem die Arbeitszeit so geregelt wird, daß der Arbeitnehmer nur alle Samstage und Sonntage zu arbeiten hat. Hier ist nur die Arbeitszeit beschränkt, die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Vertragszeit) wird hievon nicht berührt (Lotmar, Arbeitsvertrag, Band I, Seite 586, Anm. 22). Tatsächlich ist auch unter den Parteien über die Verwendungsdauer nichts vereinbart worden. Der Arbeitsvertrag war also für unbestimmte Zeit, d. i. gegen Kündigung eingegangen.

Der Kläger hat daher mit Recht Einhaltung der bei dem Abgange einer besonderen Abrede geltenden 14tägigen Kündigungsfrist (§ 77 Gew. O.) begehrt und, da dies nicht geschehen ist, Lohn und Kostentschädigung im Sinne des § 84 Gew. O. beansprucht.

2.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. März 1903, Cr. I, 125/3.

Der Kläger war bei dem beklagten Tuchhändler seit dem Jahre 1899 täglich nach 6 Uhr abends beschäftigt, um als Dolmetsch die Geschäftskorrespondenz, soweit sie in russischer oder polnischer Sprache geführt wurde, zu erledigen. Hiefür bezog er monatlich 30 K und halbjährig etwas über 3 Meter Tuch auf einen Anzug.

Am 1. März d. J. wurde ihm eröffnet, daß auf seine Dienste nicht weiter reflektiert werde.

Er verlangte Einhaltung der handelsrechtlichen Kündigungsfrist und stellte, als ihm dies nur unter der Bedingung eines die Verpflichtung hiezu aussprechenden Urteiles zugestanden wurde, vor dem

Gewerbegerichte den Antrag auf urteilsmäßige Feststellung, daß es zur ordnungsmäßigen Lösung des bestehenden Dienstverhältnisses einer sechswöchentlichen Kündigung zum Quartalsersten bedürfe (Art. 61 H. G. B.).

Dem Feststellungsbegehren wurde im wesentlichen aus den der vorausgehenden Entscheidung beigefügten Gründen stattgegeben.

Nr. 808.

Bekanntmachen der Kündigung durch einen Boten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. November 1902, Cr. I, 468/2.

Dem Kläger (Schlosser) wurde an einem Samstage von der Frau des Meisters mitgeteilt, daß sie ihm auftragsmäßig auf 14 Tage kündige. Auf die Frage nach dem Grund der Kündigung entgegnete die Frau: „Danach müssen Sie meinen Mann fragen, ich habe nur ausgerichtet, was mir aufgetragen worden ist". Nach 14 Tagen wurde der Kläger entlassen. Er behauptete nun, daß ihm nicht rechtmäßig gekündigt worden sei, weil der Frau des Meisters im gewerblichen Betriebe keine Vertretungsbefugnis zustehe, begehrte vom Meister nochmalige Kündigung und klagte, als der Meister darauf nicht eingehen wollte, den Lohn für weitere 14 Tage ein.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist wohl richtig, daß eine Kündigung nur dann als solche wirkt, wenn sie von einer dazu bestimmten Person ausgeht und daß hiezu in der Regel nur die Partei selbst legitimiert erscheint. Deswegen kann aber noch nicht behauptet werden, daß die Partei persönlich kündigen müsse. Die Gültigkeit einer Kündigung ist im Gesetze durch keine besonderen Förmlichkeiten bedingt. Die Partei kann sich also bei derselben wie bei andern Willenserklärungen der Botschaft oder Stellvertretung bedienen. Hienach ist es dem Gewerbeinhaber unbenommen, die seinerseits verfügte Kündigung dem hievon betroffenen Arbeiter ausrichten zu lassen und hiemit seine Frau oder jemanden von seinen Angehörigen oder Angestellten als Boten zu beauftragen. Zweifelt der Arbeiter an der Richtigkeit der Kündigung, so steht es ihm frei, bei dem Gewerbeinhaber selbst anzufragen. Die Einwendung des Klägers, daß ihm nicht von einer hiezu legitimierten Person gekündigt worden sei, ist daher hinfällig, zumal die Frau des Meisters ausdrücklich erklärt hat, daß sie nur einen erhaltenen Auftrag als Botschaft ausrichte und über den Grund keinen Aufschluß geben könne. Der Kläger war deshalb mit seiner Klage abzuweisen.

Nr. 809.

Auch wenn der gewerbliche Hilfsarbeiter mit einem Dienstbotenbuch in den gewerblichen Betrieb eingetreten ist, so sind auf das Dienstverhältnis die Vorschrifen der Gewerbeordnung, nicht jene der Dienstbotenordnung anzuwenden. (§ 72 und 73 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. November 1902, Cr. I, 483/2.

Der Kutscher Johann M. ist aus herrschaftlichen Diensten mit einem Dienstbotenbuche als Ausweis bei dem Bierexporteur Robert L. eingetreten und hat mit ihm mündlich eine 24stündige Kündigungsfrist vereinbart. Nach einiger Zeit wurde er entlassen und für die 24stündige Kündigungsfrist entschädigt. Er klagte nun auf Lohn-, Kost- und Quartierentschädigung für weitere 13 Tage und stützte seinen Anspruch auf § 10 der in seinem Dienstbotenbuch abgedruckten Dienstbotenordnung für Mähren vom 2. Mai 1886, L. G. Bl. Nr. 53, wonach die Kündigungsfrist 14 Tage beträgt und ein besonderes Übereinkommen bezüglich der Aufkündigung zu seiner Gültigkeit der Eintragung in das Dienstbotenbuch bedarf.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger ist dadurch, daß er in das Bierexportgeschäft des Beklagten als Kutscher eintrat und ausschließlich im Gewerbebetriebe verwendet wurde, gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des § 73, lit. a., Gew. O. geworden. Gemäß § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft. Unter den Gesetzen, die der freien Übereinkunft Schranken ziehen, können die Dienstbotenordnungen nicht gemeint sein; denn diese sind ausschließlich dazu bestimmt, das Dienstverhältnis des städtischen und ländlichen Gesindes zu regeln, können also auf gewerbliche Arbeitsverhältnisse keine Anwendung finden. Demgemäß ließ sich die Gültigkeit der ohne eine Eintragung im Dienstbotenbuche getroffenen Kündigungsabrede nicht mit dem Hinweis auf § 10 der mährischen Dienstbotenordnung anfechten. Das Klagebegehren war daher als in der Gewerbeordnung und in den dieselbe ergänzenden Gesetzen nicht begründet abzuweisen.

Nr. 810.

Der dem Arbeiter bei der Aufnahme gemachte Vorbehalt: „Wenn das Geringste vorkommen sollte, so sind Sie entlassen!“ hat, insoweit er eine Ausdehnung der Entlassungsgründe des § 82 Gew. O. bezweckte, keine rechtliche Wirkung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. August 1902, Cr. I, 331/2.

Der Kläger (Buchbindergehilfe) hat eine Mitarbeiterin während der Beschäftigung geneckt und wurde deswegen ohne Kündigung entlassen. Gegen die auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist gerichtete Klage wendete der Beklagte ein, daß er sich bei der Aufnahme des Klägers das Recht zur sofortigen Entlassung desselben für den Fall, als das Geringste vorkommen sollte, ausbedungen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern lediglich innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft. Der Beklagte hätte also allenfalls vereinbaren können, daß die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. ausgeschlossen sei, demnach der Lösung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung überhaupt nicht vorauszugehen brauche, er durfte aber nicht über die im Gesetze (§ 82 Gew. O.) erschöpfend aufgezählten Entlassungsgründe hinausgehen und sich auch für geringere Versehen ein Entlassungsrecht ausbedingen. Insoweit er dies getan hat, war sein Vorbehalt als die gesetzlichen Schranken durchbrechend, ohne rechtliche Wirkung. Er konnte daher mit dem Hinweis auf diesen Vorbehalt weder die wegen einer geringfügigen Ungehörigkeit ausgesprochene Entlassung des Klägers rechtfertigen, noch den deshalb auf Grund der Bestimmungen des § 84 Gew. O. erhobenen Entschädigungsanspruch abwehren.

Nr. 811.

Grobe Ehrenbeleidigung oder ungebührliche Äußerung?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. September 1902, Cr. I, 379/2.

Der Tischlergehilfe Heinrich Z. wurde von seinem Meister zurechtgewiesen, weil er eine ihm übertragene Arbeit nicht nach der vorgelegten Zeichnung ausgeführt hatte. Heinrich Z. bemängelte darauf die Zeichnung. Als der Meister bemerkte, er habe die Zeichnung selbst entworfen, entgegnete Heinrich Z., er sch . . . . auf seine Zeichnung. Der Meister entließ Heinrich Z. und wurde deswegen von ihm auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist belangt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat mit den obigen Worten eine Arbeit (Zeichnung) des Meisters nicht, wie er behauptet, bloß auf eine unangemessene Weise bekrittelt, sondern in einer den Meister gröblich verletzenden Form herabgesetzt. Er hat sich also einer groben Ehrenbeleidigung gegen seinen Meister schuldig gemacht und dadurch gemäß § 82, lit g. Gew. O. Ursache zu sofortiger Entlassung gegeben.

Nr. 812.

Vorschubleistung bei einem tätlichen Angriffe auf einen Mitarbeiter bietet Grund zu sofortiger Entlassung. (§ 82, lit. g. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. September 1902, Cr. I, 368/2 und Cr. I, 373/2.

In der Tuchfabrik des Beklagten streikten die Appreturarbeiter. Nach Beilegung der Differenzen überfielen mehrere Arbeiter den während des Ausstandes aufgenommenen Presser Jakob Š. als Streikbrecher und schlugen ihn blutig. Jakob Š. konnte nur zwei von den Teilnehmern namhaft machen. Diese wurden darauf ohne Kündigung entlassen. Sie klagten nun auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist, behauptend, daß sie nur zufällig hinzugekommen wären, Jakob Š. nicht angerührt hätten und auch nicht wüßten, wer ihn geschlagen habe. Jakob Š. als Zeuge unter Eid vernommen, gab an, er habe die Kläger unter den Angreifern erkannt, wisse aber nicht, ob sie ihn schlugen, da er unter den von allen Seiten einfallenden Hieben das Gesicht zur Erde wandte und die Hände ober dem Kopfe hielt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Kläger sind laut Zugeständnis sowohl unter den Streikenden als auch mit jenen Arbeitern beisammen gewesen, die den Mitarbeiter Jakob Š. als Streikbrecher überfallen und blutig geschlagen haben. Dies reichte aus, um als feststehend anzunehmen, daß sich die Kläger zum mindesten mittelbar einer Körperverletzung an einem Mitarbeiter im Sinne des § 82, lit. g. Gew. O., schuldig gemacht haben; denn selbst wenn sie, wie von ihnen behauptet wird, nur zufällig in die vorderste Reihe der Angreifer geraten wären, so hätten sie doch sowohl die Mißhandlung des Jakob Š. verhindern als auch dazu beitragen können, daß die Teilnehmer des Überfalles bekannt werden, zumal ihrer im ganzen nicht mehr als höchstens sieben waren. Insoweit sie dies unterlassen haben, geschah es zweifellos vorsätzlich, da sie am Ausstande beteiligt waren und dadurch allein einerseits in eine Interessengemeinschaft mit den Angreifern als Streikgenossen, anderseits in einen Gegensatz zu Jakob Š. als Streikbrecher kamen. Die Kläger haben also zum wenigsten den Angreifern bei dem Überfalle des Jakob Š. Vorschub geleistet und dadurch die Körperverletzung desselben mitverschuldet. Der Beklagte hat sie daher rechtmäßig entlassen und kann demnach nicht zu einer Ersatzleistung für den Entgang der Kündigung (§ 84 Gew. O.) verhalten werden.

Nr. 813.

Zurücknahme der Entlassung durch wahlweises Anbieten der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Oktober 1902, Cr. I, 407/2.

Der bei dem Bäckermeister und Gemischtwarenhändler Gustav Sch. bedienstete Kutscher Wenzel M. wurde wegen des Naßwerdens einer Wagenplache zurechtgewiesen und im Verlaufe des Wortstreites, der aus diesem Anlasse entstand, aufgefordert, den Dienst augenblicklich zu verlassen. Als Wenzel M. sich gleich darauf zum Fortgehen anschickte und nebst dem verdienten Anteile seines Wochenlohnes auch Lohn-, Kost- und Quartierentschädigung für 14 Tage verlangte, erklärte sein Dienstgeber: „So war es nicht gemeint, Sie können wohl sofort gehen, Sie können aber auch Ihre 14 Tage machen!" Wenzel M. entgegnete, er halte sich an die erste Äußerung, und belangte Gustav Sch. auf Bezahlung des im Zeitpunkte seines Abganges bereits verdienten Lohnes sowie auf Ersatzleistung für die Kündigungsfrist.

Dem Kläger wurde der Lohn bis zu seinem Ausscheiden zuerkannt, hingegen wurde sein Entschädigungsanspruch für die Kündigungsfrist abgewiesen.

Gründe: Mit der Aufforderung, den Dienst augenblicklich zu verlassen, hat wohl der Beklagte die Entlassung des Klägers ausgesprochen. Er hat aber, als der Kläger die Aufforderung nicht ohneweiters hinnahm, sondern volle Genugtuung für Kündigungsentgang beanspruchte, seinen Ausspruch nicht verwirklicht, sondern sich im Gegenteile ausdrücklich zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses bereit erklärt und hinzugefügt, daß seine Worte anders gemeint waren und dem unbotmäßigen Kläger nur den sofortigen Austritt ermöglichen sollten. Wenn der Kläger sich darauf aus dem Dienste entfernt hat und in denselben nicht mehr zurückgekehrt ist, so ist der Dienstvertrag zwar ordnungsmäßig gelöst worden; denn der Beklagte hat im voraus seine Einwilligung hiezu gegeben. Allein der plötzliche Abbruch des Dienstverhältnisses war nicht mehr eine Folge des eingangs bezogenen Ausspruches des Beklagten, sondern eine Folge der Weigerung des Klägers, weitere Dienste zu leisten. Es lag also keine vollzogene Entlassung des Klägers, sondern eine Vertragsaufhebung vor, die der Kläger, ohne daß er hiezu einen Grund (§ 82 a. Gew. O.) gehabt hätte, selbst gewollt und bewirkt hat. Hienach mangelten dem eingeklagten Entschädigungsanspruche die gesetzlichen Voraussetzungen einer wirklichen Entlassung (§ 84 Gew. O.). Es war deshalb lediglich dem als richtig anerkannten Begehren um Auszahlung des Lohnes bis zum Zeitpunkte der Vertragsauflösung stattzugeben (§ 395 Z. P. O.), das auf Ersatzleistung für die Kündigungsfrist gerichtete Begehren aber als unbegründet abzuweisen.

Nr. 814.

Der Arbeiter ist nicht berechtigt, die übernommene Arbeit lediglich deshalb einzustellen, weil er über die Höhe seiner Entlohnung im ungewissen gelassen wird. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes vom 14. Oktober 1902, Cr. I, 416/2.

Der Kläger (Bandmacher) hat seit seinem Eintritte in die Posamentierwarenfabrik der beklagten Firma Vorstoßborten gewebt und hiebei im Stücklohn durchschnittlich einen Tagesverdienst von 2 K erzielt. Vom 3. Oktober angefangen, hatte er Teppichborten zu weben. Er besorgte, daß er bei dem ihm bekannt gegebenen Lohnsatze nicht soviel wie bisher verdienen könne und verlangte vor Übernahme der Arbeit Besserung des Lohnsatzes. Die beklagte Firma ging wohl darauf nicht ein, versprach aber dem Kläger bei geringem Verdienste Gewährung einer Lohnzulage, deren Bestimmung sie sich von Fall zu Fall vorbehielt. Der Kläger übernahm die Arbeit, verdiente nach 6 Tagen 7 K 20 h und wollte nun erfahren, wie viel er an Lohnzulage erhalten werde. Der Fabriksdirektor versprach ihm, deren Höhe nach Rücksprache mit den Firmainhabern mitzuteilen. Der Kläger war über den Verzug ungehalten, verlangte Zuweisung einer anderen Arbeit und verließ die Fabrik, als ihm andere Arbeit nur versprochen, aber nicht sofort zugeteilt wurde. Deswegen entlassen, klagte er auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger wußte nach Zusicherung einer von Fall zu Fall zu bestimmenden Lohnzulage allerdings nicht ziffermäßig genau, was für ein Entgelt er für seine Arbeitsleistung erhalten werde. Allein er wußte doch wenigstens, daß der Lohn angemessen sein muß und daß bei einem Streite über die Angemessenheit des angebotenen Betrages das Gewerbegericht den Lohn zu bestimmen hat (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Der Kläger war also dadurch, daß sich die beklagte Firma die Lohnfestsetzung von Fall zu Fall vorbehielt, noch nicht verkürzt.

Der Anspruch auf ein angemessenes Entgelt blieb ihm unter allen Umständen gewahrt. Er hatte auch kein Recht, im vorhinein auf die Festsetzung der Lohnzulage zu dringen; denn deren Höhe hing im wesentlichen von dem Arbeitserfolge und den Ursachen, weswegen dieser hinter dem Durchschnitte zurückblieb, ab. Der Kläger durfte daher die Arbeit nicht deswegen einstellen, weil ihm die Höhe der Zulage vor dem für die Lohnauszahlung bestimmten Zeitpunkte nicht bekannt gegeben wurde. Ebensowenig durfte er dies deshalb tun, weil ihm die Firma wegen des unbefriedigenden Arbeitserfolges bereits eine andere Arbeit versprochen hat. Bevor deren Zuweisung

erfolgte, war es selbstverständlich Pflicht des Klägers, die bisherige Arbeit fortzusetzen. Das Stehenlassen des Webstuhles mit den Teppichborten war demnach eine nicht entschuldbare Pflichtversäumnis und, da der Kläger sich zugleich entfernte, als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O., aufzufassen. Es war also nicht geeignet, das Entlassungsrecht der Firma in Frage zu stellen und für den Kläger Entschädigungsansprüche (§ 84 Gew. O.) zu begründen.

Nr. 815.

Fabriksarbeiter, die noch nicht 14 Jahre alt sind, haben im Falle ihrer kündigungslosen Entlassung keinen Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. (§§ 84 und 96 b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. November 1902, Cr. I, 454/2.

Der noch nicht 14 Jahre alte Kläger (Tuchscherer) wurde nach einer mehrwöchentlichen Beschäftigung in der Tuchfabrik der beklagten Firma ohne Kündigung entlassen. Er belangte die Firma auf Bezahlung des in der letzten Woche verdienten Lohnes und auf Vergütung des für die Kündigungsfrist entfallenden Anteiles der vereinbarten Entlohnung.

Der Verdienst ist ihm zuerkannt worden, der Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger ist laut vorliegenden Taufscheines noch nicht 14 Jahre alt, darf also in fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen nicht verwendet werden (§ 96 b, Abs. 1 Gew. O.).

Wenn ungeachtet dieses Verbotes von der beklagten Tuchfabriksfirma dem Kläger als Tuchscherer gewerbliche Arbeit gegeben und von dem Kläger solche Arbeit regelmäßig verrichtet worden ist, so handelte der eine wie der andere Teil unerlaubt. Was auf diese Weise beiderseits geleistet und vom Kläger verdient wurde, bestand allerdings zu Recht, allein der Arbeitsvertrag als solcher war ungültig, d. h. er begründete weder für den Kläger einen Anspruch auf Arbeit, noch für die beklagte Firma ein Recht auf die klägerische Arbeitskraft (§§ 878 und 1174 a. b. G. B.). Die kündigungslose Lösung des Arbeitsverhältnisses bewirkte also nur die Beseitigung eines unerlaubten Zustandes, auf dessen Erhaltung — wäre es auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist — niemand ein Recht erworben haben konnte. Demgemäß war dem Kläger nur der unbestrittene Verdienst bis zum Tage seines Ausscheidens im Betrage von 6 *K* zuzuerkennen (§ 395 Z. P. O.), seinAnspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist hingegen abzuweisen.

Nr. 816.

Vertrauensmißbrauch berechtigt, insoweit er nicht einem Handlungsgehilfen zur Last fällt, nur dann zur sofortigen Entlassung, wenn entweder eine strafbare Handlung oder eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. (Art. 64, Z. 1 H. G. B., § 82 lit. d und f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. November 1902, Cr. I, 484/2.

Der Kläger (Buchbindergehilfe) hatte Zeitungsabschnitte, die einen Roman enthielten, einzubinden. Er nahm dieselben, um den Roman zu lesen, in seine Wohnung, wo ein Teil verloren ging. Der Kläger meldete den Abgang dem Meister und erbot sich zum Ersatze. Der Meister entließ ihn darauf ohne Kündigung. Der Kläger begehrte Lohnentschädigung für 14 Tage, abzüglich des zur Ergänzung des Romanes erforderlichen Betrages.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Vertrauensmißbrauch bietet in den nach der Gewerbeordnung zu beurteilenden Fällen nur dann einen Grund zur Entlassung, wenn entweder eine strafbare Handlung oder eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt (§ 82, lit. d und f Gew. O.). Bloß gegenüber Handlungsgehilfen bedarf es bei begangenem Vertrauensmißbrauche nicht des Nachweises der Strafbarkeit oder der beharrlichen Pflichtversäumnis, sondern es reicht aus, wenn der Richter den Vertrauensbruch als einen genügend wichtigen Grund zur sofortigen Aufhebung des Dienstverhältnisses erachtet (Art. 62 und 64, Z. 1, Z. P. O.).

Im gegenwärtigen Falle hat sich der in einem handwerksmäßig betriebenen Gewerbe beschäftigte Kläger durch das eigenmächtige Ausleihen der zum Einbinden erhaltenen Romanblätter und durch seine Unachtsamkeit bei der Verwahrung derselben wohl eines Vertrauensmißbrauches, aber nicht einer Veruntreuung oder einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung schuldig gemacht.

Der Beklagte war demnach zu einer kündigungslosen Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht berechtigt und aus diesem Grunde (§ 84 Gew. O.) antragsgemäß zu verurteilen.

Nr. 817.

Zurückversetzung einer Arbeiterin in das Lehrverhältnis. (§ 82a, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Oktober 1902, Cr. I, 399/2.

Die Klägerin ist in die mechanische Weberei der beklagten Firma auf einige Wochen als Lehrmädchen aufgenommen worden,

um sich im Spulen von Garn auszubilden. Während der Lehrzeit erhielt die Klägerin keinen Lohn. Nach Verlauf von sieben Wochen wurde sie zunächst bei zwei Dampfstühlen als Spulerin verwendet und am Lohnauszahlungstage tarifmäßig mit 32 h pro Stuhl und Tag entlohnt. In der folgenden Woche spulte die Klägerin anfangs für drei, später für vier Stühle. Sie vermochte aber den Bedarf an Schußspulen für vier Stühle nicht zu decken, was Störungen und Beschwerden der beteiligten Weberinnen zur Folge hatte. Der Webmeister rief deswegen die Klägerin ab, setzte an ihre Stelle eine andere Spulerin und ließ sie ohne Beschäftigung. Wie die Klägerin behauptet, hat der Webmeister auch erklärt, daß sie entlassen sei. Der Webmeister will aber nur gesagt haben, sie müsse, wenn sie Arbeit erhalten wolle, unentgeltlich weiter lernen. Die Klägerin begehrte Lohnentschädigung im Betrage des bei dem Spulen für drei Stühle erreichbaren Arbeitsverdienstes von 96 h täglich.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist unbestritten, daß die Klägerin seit 25. September bei der beklagten Firma als Spulerin gegen Zahlung des im Tarife pro Webstuhl und Tag festgesetzten Lohnes beschäftigt war. Daß sie unmittelbar nach einer sieben Wochen langen Lehre nicht dieselbe Fertigkeit im Spulen haben konnte wie eine seit Monaten oder Jahren verwendete Spulerin, ist selbstverständlich. Darauf hatte die beklagte Firma, bezw. ihr Vertreter (Webmeister) bei Heranziehung der Klägerin und Verteilung der Arbeit gebührende Rücksicht zu nehmen. Reichte die Ausbildung der Klägerin nicht aus, um sie zur Fertigstellung der für vier Stühle erforderlichen Schußspulen zu befähigen, so war sie anzuweisen, sich auf zwei oder drei Stühle zu beschränken, oder es war eine andere geeignetere Verfügung zu treffen, eventuell mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorzugehen; keineswegs durfte ihr aber die Möglichkeit eines Verdienstes entzogen werden. Mag also die Klägerin entlassen worden sein oder mag sie wegen Lohnentziehung die Arbeit verlassen haben, in dem einen wie in dem anderen Falle hat sich die beklagte Firma ihr gegenüber ins Unrecht gesetzt. Denn ein unzulänglicher Arbeitserfolg ist noch kein Entlassungsgrund. Nur Unfähigkeit hätte zur Entlassung berechtigt (§ 82, lit. b Gew. O.). Unfähigkeit lag aber nicht vor, da die Klägerin das Spulen erlernt und einige Tage ohne Beihilfe auch gespult hat. Wohl aber begründet die Einstellung des Lohnbezuges in Verbindung mit der an die Klägerin gestellten Zumutung, das beendete Lehrverhältnis zu erneuern, den Austrittsgrund des § 82 a, lit. d Gew. O. und den Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Sinne des § 84 Gew. O.

Es war also antragsgemäß zu erkennen.

Nr. 818.

Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Verweigerung der Heizung des Schlafraumes bei großer Kälte. (§ 82a, lit. a Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. Dezember 1902, Cr. I, 515/2.

Der Klägerin (Gasthausköchin) wurde bei 10° Kälte eine ungeheizte Bodenkammer als Schlafstätte zugewiesen. Sie verlangte, daß bei strenger Kälte die Kammer vor dem Schlafengehen geheizt werde. Als ihr dies rundweg abgeschlagen wurde, verließ sie den Dienst und klagte auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Ihrer Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist unbestritten, daß die der Klägerin als Schlafraum zugewiesene Bodenkammer ungeachtet ihrer dem Eindringen der Kälte besonders ausgesetzten Lage und trotz der täglichen Zunahme der Kältegrade nicht geheizt wurde, und daß die von der Klägerin dagegen erhobenen Vorstellungen unberücksichtigt geblieben sind. Daß ein derartiges Vorgehen des Beklagten die Gesundheit der Klägerin zu gefährden geeignet war, kann bei einer untertags der Sparherdhitze ausgesetzten und aus diesem Grunde gegen eine Verkühlung weniger widerstandsfähigen Person keinem Zweifel begegnen. Die Klägerin hat daher mit Recht behauptet, daß sie ohne Schaden für ihre Gesundheit die Arbeit nicht habe fortsetzen können. Es war also ihr sofortiger Austritt begründet (§ 82a, lit. a Gew. O.) und demzufolge auch ihr Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerechtfertigt (§ 84 Gew. O.).

Nr. 819.

Es liegt keine ungebührliche Vorenthaltung des Lohnes vor, wenn der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung eine Reklamation nicht sofort berücksichtigt, sondern sich deren Prüfung vorbehält. (§ 82a, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Dezember 1902, Cr. I, 535/2 und Cr. I, 536/2.

Zwei in einer Spinnerei beschäftigte Spulerinnen haben bei der Lohnauszahlung den ihnen angebotenen Lohn als zu gering zurückgewiesen und die Fabrik verlassen, als ihnen bedeutet wurde, daß sie warten müssen, damit die Lohnberechnung überprüft werden kann. Sie belangten den Spinnereibesitzer auf Bezahlung des verdienten Lohnes und wegen angeblichen Vorhandenseins eines gesetzlichen Austrittsgrundes auch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. Inzwischen ist sowohl bei dem Nachwägen des von den Klägerinnen gespulten Garnes ein Mehrgewicht als auch bei der nach dem Gewichte

vorgenommenen Lohnberechnung ein Rechnungsfehler konstatiert worden. Der Beklagte erklärte sich bereit, den Klägerinnen den richtiggestellten Verdienst auszubezahlen, bestritt aber das Vorhandensein eines Austrittsgrundes und lehnte aus diesem Grunde die weiteren Ansprüche ab.

Den Klägerinnen wurde ihr Verdienst zuerkannt. Das Begehren um Lohnentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte geriet allerdings mit der Auszahlung des Verdienstes in Verzug; denn eine Teilzahlung brauchten die Klägerinnen nicht anzunehmen (§ 1415 a. b. G. B.), volle Bezahlung wurde ihnen aber nicht angeboten. Allein deswegen kann noch nicht behauptet werden, daß der Beklagte bedungene Bezüge ungebührlich vorenthalten habe und daß der Austrittsgrund des § 82 a, lit. d Gew. O. vorliege. Die Klägerinnen haben bei der Lohnauszahlung Einsprache gegen die Lohnberechnung erhoben und darauf das Versprechen erhalten, daß ihre Reklamation werde geprüft werden. Es wurde ihnen also die Ausbezahlung ihres Lohnes nicht ungebührlich vorenthalten, sondern nur hinausgeschoben, um die für die Ermittlung von Irrtümern erforderliche Zeit zu gewinnen. Solange hierin keine unbillige Verzögerung eintritt, kann der Arbeiter allenfalls Ersatz des ihm durch das Warten auf die Zahlung nachweisbar verursachten Schadens fordern, ein Austrittsrecht steht ihm aber nicht zu. Demgemäß hätten auch die Klägerinnen das Ergebnis der Prüfung der Lohnberechnung abwarten, nicht aber die Arbeit verlassen sollen. Sie hatten daher nur den ausdrücklich anerkannten Verdienst in dem nach Behebung der unterlaufenen Versehen richtiggestellten Betrage zu fordern (§ 395 Z. P. O.). Dagegen waren ihre für die Kündigungsfrist erhobenen Ansprüche (§ 84 Gew. O.) unbegründet und deshalb abzuweisen.

Nr. 820.

Schädigung des Arbeiters am Verdienste durch in kurzen Zwischenräumen vorgenommene mehrmalige Änderung in der Besetzung der Webstühle. Ersatzpflicht des Arbeitgebers. (§ 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. September 1902, Cr. I, 366/2.

Die Arbeiter der beklagten Tuchfabriksfirma sind im Besitze einer Arbeitsordnung, die im Anhang unter § 6 nachstehende Bestimmung enthält: „Wenn Weber oder Weberinnen durch Mangel an Garn, durch eine größere Umänderung oder Reparatur des Stuhles oder sonstige aus dem Fabriksbetriebe entspringende Vorkommnisse ohne eigenes Verschulden in der Fortsetzung ihrer Arbeit gehindert

werden, so können sie für eine einen Tag nicht überschreitende Unterbrechung keine Entschädigung beanspruchen. Müssen sie jedoch aus einem der angeführten Gründe länger als einen Tag feiern, ohne aus der Arbeit treten zu wollen oder vom Arbeitgeber rechtzeitig gekündigt worden zu sein, so haben sie das Recht, für die einen Tag überschreitende Zeit 2 K pro Tag als Entschädigung zu beanspruchen."

Der in der Weberei seit mehreren Monaten im Akkord beschäftigte Kläger hat innerhalb einer Arbeitswoche dreimal den Stuhl wechseln müssen. Infolgedessen ist er während dieser Woche in seinem Durchschnittsverdienste von 18 K um 6 K 92 h zurückgeblieben. Die beklagte Firma hat ihm einen Betrag von 1 K 50 h für drei Vierteltage vergütet, davon ausgehend, daß der durch den Stuhlwechsel verursachte Zeitverlust drei Vierteltage betragen habe und daß zufolge obiger Bestimmung der Arbeitsordnung eine Entschädigung nur insoweit zu gewähren sei, als die Unterbrechung einen Tag überschreitet. Der Kläger beanspruchte weitere 5 K 42 h.

Dem Anspruche des Klägers wurde stattgegeben.

Gründe: Die von dem Webermeister der beklagten Firma im Laufe einer Arbeitswoche dreimal verfügte Versetzung des Klägers von einem Webstuhle zum anderen wurde im ersten Falle mit dem Mangel an Schußgarn, im zweiten Falle mit der angeblichen Unverträglichkeit des Klägers, im dritten Falle mit dem Übergange zur Erzeugung von Sommerware begründet. Mögen nun auch Garnmangel und Saisonwechsel Vorkommnisse sein, auf die § 6 des Anhanges der Arbeitsordnung Anwendung zu finden hat, so läßt doch ein von zwei zu zwei Tagen dreimal nacheinander vorgenommener Wechsel in der Besetzung der Webstühle und die damit verbundene Unterbrechung der Arbeit eine zielbewußte Betriebsleitung sowie eine entsprechende Verteilung und Verwendung der Arbeitskräfte vermissen. Es handelt sich also nicht mehr um zufällige Vorkommnisse, die aus dem Wesen des Fabriksbetriebes entspringen, sondern um ein offenbares Verschulden der Firma an dem Zeitverluste des Klägers und dem dadurch herbeigeführten Lohnausfalle. Bei einem aufliegenden Verschulden der beklagten Firma ist aber nicht obige Bestimmung der Arbeitsordnung anwendbar, sondern die Vorschrift der §§ 1155 und 1324 a. b. G. B. maßgebend, wonach dem durch Zeitverlust verkürzten Arbeiter volle Entschädigung zu leisten ist. Die beklagte Firma war demnach antragsgemäß zu verurteilen.

Nr. 821.

Irreführung der Arbeiter über die Person des Arbeitgebers durch unrichtige Bezeichnung der Betriebsstätte (§ 44 Gew. O.) und Nicht-

anmeldung der im Gewerbebetrieb eingetretenen Änderung. (§ 55 Gew. O.) Ersatzpflicht des Gewerbeinhabers.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Juli 1902, Cr. I, 293/2.

Der Fleisch- und Selchwarenhändler Wenzel K. übertrug die Ausübung des Gewerbes seinem mittellosen Bruder Josef K. auf eigene Rechnung, unterließ es aber, hievon der Gewerbebehörde die Anzeige zu erstatten und die seinen Namen führende äußere Bezeichnung des Geschäftes abzuändern. Am 9. Juli wurde Josef K. mit Hinterlassung von Schulden flüchtig. Wenzel K. übernahm die Weiterführung des Geschäftes behufs Ausverkaufes und Erzielung eines Ausgleiches mit den Gläubigern. Der von seinem Bruder am 30. Juni aufgenommene Hilfsarbeiter Anton St. verblieb bis zur Betriebsauflassung am 17. Juli im Geschäfte, erhielt aber von Wenzel K. keine Zahlung, sondern wurde mit seinen Lohnansprüchen an den flüchtigen Josef K. gewiesen. Anton St. belangte nun Wenzel K. auf Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 30. Juni bis 17. Juli (18 Tage) und, da ihm nicht gekündigt worden war, auch noch auf Vergütung des Lohnes für weitere 14 Tage. Der Beklagte wendete ein, daß ihm die passive Klagelegitimation mangle, weil der Kläger nicht von ihm, sondern von Josef K., der das Geschäft auf eigene Rechnung und Gefahr geführt habe, aufgenommen worden sei. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß § 55 Gew. O. kann wohl jeder Gewerbetreibende sein Gewerbe auch durch einen Stellvertreter (Geschäftsführer) ausüben oder dasselbe verpachten. Der Stellvertreter oder Pächter ist jedoch immer vorher der Gewerbebehörde namhaft zu machen. Im Falle der Verpachtung ist überdies in der äußeren Bezeichnung der Betriebsstätte, wenn hiebei ein Name in Anwendung kommt, stets der Name des Pächters anzubringen (§ 44 Gew. O. und Erlaß des Ministeriums des Innern vom 18. Juli 1890, Z. 7289). Der Beklagte hat bei der Übergabe des Geschäftes an seinen Bruder Josef K. weder eine Anzeige hievon an die Gewerbebehörde erstattet noch in der äußeren Bezeichnung der Betriebsstätte eine Änderung eintreten lassen. Wer das Rechtsverhältnis zwischen den Brüdern nicht kannte, mußte daher annehmen, daß der Beklagte das Gewerbe nach wie vor für eigene Rechnung betreibe und daß sein Bruder nur ein Angestellter sei, dem mehr oder weniger beschränkte Vertretungsbefugnisse zustehen. Der Kläger hatte nach seinem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen bis zu seinem Ausscheiden keine Kenntnis von dem Inhalte der Abmachung des Beklagten mit Josef K. Es bestand also auch für ihn kein Grund, in Josef K. mehr als einen Angestellten des Beklagten zu sehen. Es entspricht demnach durchaus der Sachlage, wenn der Kläger behauptet, daß er nicht Josef K., sondern den Beklagten für

seinen Arbeitgeber gehalten habe, weil er über die Person des gewerblichen Unternehmers durch den Beklagten in Irrtum geführt worden sei. Namentlich ist der gegen den Beklagten erhobene Vorwurf der Irreführung in der Sachlage begründet. Denn mag der Beklagte es auch nicht gerade auf eine Täuschung des Klägers abgesehen haben, irreführend war sein Verhalten unter allen Umständen. Irreführend war nämlich nicht allein die auf seinen Namen lautende äußere Bezeichnung der Betriebsstätte, an der ungeachtet der Abtretung des Geschäftes an Josef K. nichts geändert wurde, sondern auch sein Vorgehen nach der Flucht des Josef K., das bei jedermann die Meinung hervorrufen mußte, daß der Beklagte mit der Fortführung und Auflösung des Geschäftes nur seine eigenen Angelegenheiten besorge. Gemäß §§ 875, 1294 und 1295 a. b. G. B. ist der Irregeführte berechtigt, von demjenigen, der ihn durch widerrechtliche Handlungen und Unterlassungen getäuscht hat, Schadenersatz zu fordern. Wie aus dem Vorstehenden hervorgeht, ist der Kläger unter anderem auch dadurch, daß der Beklagte gesetzliche Vorschriften (§§ 44 und 55 Gew. O.) übertreten hat, irregeführt worden. Der Kläger hat demnach mit Recht seine Ansprüche gegen den Beklagten als den verantwortlichen Urheber seines Irrtums gerichtet.

Der Beklagte erscheint aber auch noch aus einem anderen Grunde ersatzpflichtig. Wie er selbst zugibt, hat er nach der Flucht des Josef K. am 9. Juli die Weiterführung des Geschäftes besorgt und hiebei den Kläger bis zur Geschäftsauflösung am 17. Juli verwendet. Allerdings vermeint der Beklagte, daß er als Geschäftsführer ohne Auftrag nur an Stelle des Josef K. gehandelt habe und deshalb Dritten gegenüber persönlich nicht verantwortlich sei. Dies ist jedoch nicht richtig. Als Geschäftsführer ohne Auftrag handelte er zunächst auf eigene Gefahr (§ 1035 a. b. G. B.). Er hatte also insbesondere einen ungehörigen Vorgang gegen jeden, der dadurch geschädigt wurde, persönlich zu vertreten. Der Vorwurf eines ungehörigen Vorgehens trifft aber den Beklagten, wenn er nach Übernahme der Liquidation des von Josef K. verlassenen Geschäftes die Ansprüche des Klägers ganz unberücksichtigt gelassen hat. Da das Geschäft überschuldet war, so hätte er wie ein Konkursmassenverwalter aus den Eingängen in erster Linie den von ihm weiter beschäftigten Kläger entlohnen und für den Entgang der Kündigung entschädigen sollen (§§ 29 und 43 K. O.). Statt dessen hat er aber ausschließlich Warenschulden getilgt, also Gläubiger befriedigt, die in eine spätere Klasse (§ 45 K. O.) gehören. Dem Kläger gebührt daher auch Schadenersatz wegen seiner Benachteiligung bei der Verteilung des Liquidationserlöses.

Die Höhe des Schadens entspricht jenem Betrage, der dem Kläger einerseits für die geleisteten Arbeiten als Lohn, anderseits wegen kündigungsloser Lösung des Arbeitsverhältnisses als Lohnentschädigung (§ 84 Gew. O.) zusteht. Dem Kläger war demnach dieser Betrag als Ersatz zuzuerkennen.

Nr. 822.

Wenn der Bote, der wiederholt die Tageslosung abholte, einkassierte Beträge unterschlägt, kann der Prinzipal nicht deshalb von den Ladenbediensteten Ersatz verlangen, weil sie die Vollmachtsprüfung unterlassen haben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Juli 1902, Cr. I, 251/2.

Ein Kontorist der beklagten Genossenschaft (Molkerei) brachte die vom Buchhalter für die einzelnen genossenschaftlichen Verkaufsstätten zusammengestellten und zur Übergabe an den Inkassanten vorbereiteten Rechnungen an sich, entlockte auf Grund derselben von mehreren Verkäuferinnen die Tageslosung und ging mit dem herausgeschwindelten Gelde durch. Die Genossenschaft machte die von ihrem Kontoristen hintergangenen Verkäuferinnen für die abgängigen Beträge verantwortlich und hielt einen Teil ihres Lohnes zurück. Eine dieser Verkäuferinnen klagte auf Auszahlung des eingezogenen Lohnbetrages.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Genossenschaft gibt wohl ohneweiters zu, daß die Klägerin an der strafbaren Handlung des Kontoristen keinen Teil genommen hat (§ 1313 a. b. G. B.); sie glaubt aber, daß sie dessenungeachtet die Klägerin für den aus der Straftat des Kontoiristen hervorgegangenen Schaden verantwortlich machen könne, u. zw. deswegen weil die Klägerin ihre Pflicht, die Vollmacht des Kontoristen zu prüfen, unterlassen und dadurch mittelbar dazu beigetragen habe, daß der Schade entstanden ist (§§ 1301 und 1302 a. b. G. B.). Der Genossenschaft muß nun allerdings darin recht gegeben werden, daß der Kontorist weder vermöge seiner Stellung im allgemeinen zum Inkasso ermächtigt war (Art. 47 H. G. B.), noch sich für den betreffenden Fall mit einer Spezialvollmacht oder mit einer quittierten Rechnung als Bevollmächtigter auszuweisen vermochte (Art. 296 und 298 H. G. B.). Allein daraus folgt noch nicht, daß die Klägerin sich einer Pflichtverletzung schuldig gemacht hat, wenn sie auf der Vorlage eines Vollmachtsausweises im Sinne der zuletzt zitierten Artikel nicht bestanden ist. Denn die Genossenschaft hat zugegeben, daß sie den Kontoristen wiederholt mit der postamtlichen Aufgabe von Geldbeträgen betraut und ausnahmsweise, wenn der gegen Kaution angestellte Inkassant verhindert war, auch zur Einziehung der Tageslosung in den Verkaufsläden verwendet hat, ohne daß sie ihm für diese Ausnahmsfälle eine Spezialvollmacht ausgestellt oder quittierte Rechnungen übergeben hätte. Die beklagte Genossenschaft hat also ein Verhalten an den Tag gelegt, als ob sie den Kon-

toristen ein- für allemal dazu bestellt hätte, den Inkassanten im Verhinderungsfalle zu vertreten. Wenn daher die Klägerin und mit ihr viele andere Verkäuferinnen den Kontoristen als einen von vorneherein bestellten Vertreter des Inkassanten angesehen (Art. 47 H. G. B.) und ihm auf Grund der in seinem Besitze befindlichen Rechnungen und auf Grund seiner Vorspiegelungen die Tageslosung ausgefolgt haben, so kann hierin noch kein Verschulden erblickt werden. Es hat vielmehr angesichts der Tatsache, daß der Kontorist vorher schon ohne besonderen Vollmachtsausweis mit der ausnahmsweisen Erhebung des Erlöses in den Verkaufsstätten beauftragt worden ist, die Vermutung des § 1296 a. b. G. B. Platz zu greifen, wonach im Zweifel angenommen wird, daß ein Schade ohne Verschulden eines anderen entstanden sei. Hienach war die Heranziehung der Klägerin zum Ersatze des der beklagten Genossenschaft aus dem sträflichen Vorgehen des Kontoristen zugegangenen Schadens im Gesetze nicht begründet und mithin auch die Lohnzurückhaltung ungerechtfertigt. Die beklagte Genossenschaft war also zur Auszahlung des einbehaltenen Lohnbetrages zu verurteilen.

Nr. 823.

Eine weder örtlich noch zeitlich beschränkte Vertragsbestimmung des Inhaltes, daß der in einer gewerblichen Unternehmung verwendete Arbeiter nach Lösung des Arbeitsverhältnisses in kein Konkurenzgeschäft eintreten dürfe (Konkurrenzklausel), ist als gegen die guten Sitten verstoßend, ungültig (§ 72 Gew. O., 878 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Dezember 1902, Cr. I, 498/2.

Dem Kläger (Austräger) wurde bei seinem Ausscheiden aus dem Dienste der Beklagten (Preßhefehändlerin) die Ausfolgung der Kaution deswegen verweigert, weil er entgegen der in den Dienstvertrag aufgenommenen Klausel, daß er sich in keinem gleichartigen Geschäfte dürfe verwenden assen, bei einem Konkurrenten in den Dienst eingetreten ist.

Der auf Herausgabe der Kaution gerichteten Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Durch obige Klausel sollte dem Kläger ohne zeitliche und örtliche Beschränkung die Möglichkeit als Austräger von Preßhefe in einem anderen Geschäfte Verwendung zu finden, entzogen werden. Daß eine derartige, das Fortkommen und die Erwerbstätigkeit lähmende Nebenabrede den guten Sitten widerstreitet (§ 26 a. b. G. B.),

folglich unerlaubt und ungültig ist (§ 878 a. b. G. B.), bedarf keiner weiteren Ausführungen.

Mit der Ungültigkeitserklärung sind alle aus der Klausel abgeleiteten Rechte hinfällig. Die Beklagte ist also auch nicht berechtigt, von dem Kläger wegen seines Übertrittes zur Konkurrenz Schadenersatz zu fordern und zu diesem Behufe seine Dienstkaution ganz oder teilweise zurückzuhalten. Die Beklagte war daher zur Herausgabe der Kaution zu verurteilen.

Nr. 824.

Ein lediglich auf den Bezug von Gewinnanteilen angewiesener Handlungsreisender ist im Falle der Passivität des Unternehmens berechtigt, auszutreten und von dem Gewinne, der sich bei entsprechender Heranziehung zu Geschäftsreisen hätte erzielen lassen, den auf die Vertragsdauer und die Kündigungsfrist entfallenden Anteil als Entschädigung zu beanspruchen (§§ 1152 und 1155 a. b. G. B., Art. 1 und 63 H. G. B., § 25 E. G. zum H. G. B. und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Jänner 1903, Cr. I, 354/2, teilweise abgeändert mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 29. Jänner 1903, Cg. I, 10/3.

Der als Geschäftsreisender in Glühlichtartikeln gegen Bezug eines Anteiles am Gewinne aus dem von der beklagten Firma betriebenen Handel mit diesen Artikeln beschäftigte Kläger ist infolge der Passivität des Unternehmens ohne Kündigung ausgetreten und hat, gestützt auf die unbestrittene Tatsache, daß ihn die beklagte Firma wegen Warenmangels nur einige Tage zum Reisen herangezogen hat, Entschädigung für Tantièmenentgang während der Verwendungsdauer und für die Kündigungsfrist beansprucht.

Seinem Anspruche wurde stattgegeben.

Gründe: Der erste Richter hat mit Recht den zwischen dem Kläger und der beklagten Firma abgeschlossenen Vertrag als einen Dienstleistungsvertrag und keineswegs als einen Gesellschaftsvertrag qualifiziert. Ein Gesellschaftsvertrag liegt schon aus dem Grunde nicht vor, weil nach Inhalt des Vertrages und der richtigen Auslegung desselben das Risiko des Unternehmens einzig und allein die beklagte Firma getroffen hat. Die Parteien haben lediglich vereinbart, daß der Kläger für seine Dienstleistungen nach Prozenten des Reingewinnes entlohnt werden sollte. Es ist demnach durch die Fixierung des Reingewinnes nur die Art der Lohnermittlung besonders festgestellt worden; der Kläger hatte statt eines festen Gehaltes einen Anteil am resultierenden Reingewinne aus den von ihm abgeschlossenen und

auch von der Gegenseite wirklich erfüllten Geschäften zu fordern, ihm gebührte somit die Stellung eines sogenannten commis interéssé. Liegt aber ein Dienstleistungsvertrag vor, dann ist auch die Kompetenz des Gewerbegerichtes gegeben und dann muß die beklagte Firma alle Konsequenzen vertreten, welche aus der Natur des Dienstleistungsvertrages gesetzlich abgeleitet werden. Dem Kläger gebührt also sein Lohn für Dienste und Arbeiten, die er wirklich geleistet hat und überdies eine angemessene Entschädigung für jene Dienste und Arbeiten, die er zu leisten bereit war, an deren Ausführung er aber von dem Besteller verhindert wurde (§§ 1152 und 1155 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Der erste Richter hat mit vollem Rechte auf Grund des von ihm ins Treffen geführten Tatbestandes deduziert, daß die beklagte Firma dem Vertrage gemäß den Kläger hätte zum Reisen verwenden sollen, daß sie dieser ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen sei und daß die Schuld an dieser Unterlassung einzig und allein die beklagte Firma treffe. Es läßt sich demnach die dem Kläger gebührende Provision nicht auf der Basis des wirklich erzielten Gewinnes berechnen, sondern auf Grund des Gewinnes, welcher resultiert hätte, wenn der Kläger vertragsmäßig beschäftigt worden wäre. Aus diesem Grunde ist es klar, daß der Umstand der Passivität des Unternehmens auf die Provisionsansprüche des Klägers nicht denjenigen Einfluß ausübt, den die beklagte Firma behauptet; denn dem Kläger steht jene Provision zu, die bei vertragsmäßiger Beschäftigung desselben für ihn sich ergeben hätte. Auch in dem weiteren Punkte, daß Kläger berechtigt war, das Dienstverhältnis ohne Rücksicht auf die ihm zum 31. März d. J. gegebene Kündigung schon mit Ende Dezember v. J. als gelöst zu betrachten und Schadloshaltung für die Dauer der Kündigungsfrist zu beanspruchen, muß im Hinblick auf Art. 63 H. G. B., § 25 E. G. z. H. G. B. und § 84 Gew. O. der Ansicht des ersten Richters durchaus zugestimmt werden.

Nr. 825.

Die Aufbewahrung des Arbeitsbuches bei der Genossenschaft ist unzulässig. Jedenfalls ist der Gewerbeinhaber bei Lösung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses verpflichtet, das Buch bei der Genossenschaft zu erheben und nach Ausfüllung der Rubriken dem Hilfsarbeiter auszuhändigen (§ 80 d. Gew. O.). Ein Arbeitszeugnis ist nur auf Verlangen, ein Lehrzeugnis aber bei Rückstellung des Arbeitsbuches ohneweiters auszustellen (§§ 81 und 104, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Dezember 1902, Cr. I, 473/2.

Der Beklagte hat den in seiner Gastwirtschaft als Lehrling verwendeten Kläger wegen bevorstehenden Aufenthaltswechsels vor Ablauf der Lehrzeit entlassen und zu seinen Eltern nach Wien geschickt, ohne ihm das Arbeitsbuch auszuhändigen und ein Lehrzeugnis auszustellen. Der Vater des Klägers verlangte beides brieflich. Das Schreiben kam aber dem Beklagten nicht zu, weil er inzwischen in eine andere Stadt übersiedelt ist. Der Vater des minderjährigen Klägers beanspruchte nun in Vertretung desselben mittels einer im Wege des Gewerbegerichtes in Wien eingebrachten Protokollarklage Herausgabe des Arbeitsbuches, Ausstellung eines die Fortsetzung der Lehre bei einem anderen Gastwirte ermöglichenden Lehrzeugnisses und Entschädigung für den Entgang des Lehrlingslohnes sowie für den Entgang von Kost und Quartier. Der Beklagte wendete ein, daß er erst kurz vor der Verhandlung in den Besitz des unzustellbaren Schreibens gelangt sei und das Arbeitsbuch bisher nur deshalb nicht ausgefolgt habe, weil es sich nicht in seiner Verwahrung, sondern in jener der Genossenschaft befand und noch gegenwärtig dort erliege.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Arbeitsbuch ist beim Eintritte in das Arbeits- oder Lehrverhältnis vom Gewerbeinhaber in Aufbewahrung zu nehmen, nur auf amtliches Verlangen vorzulegen und nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses dem Hilfsarbeiter beziehungsweise dessen gesetzlichem Vertreter wieder auszuhändigen (§ 80 c Gew. O.). Dementsprechend ordnet der Handelsministerialerlaß vom 5. Jänner 1898, Z. 70021 ex 1897 (abgedruckt in der Handausgabe der Gewerbeordnung von Müller und Diwald bei § 79) an, daß die Gewerbebehörden der hie und da vorkommenden Deponierung der Arbeitsbücher bei der Genossenschaft entgegenzutreten und zur Abstellung solcher, den gesetzlichen Bestimmungen widersprechenden und eine Kontrolle der Vorschriften über die Arbeitsbücher erschwerenden Verhältnisse das Geeignete zu veranlassen haben. Der Beklagte hätte also das Arbeitsbuch in eigene Verwahrung nehmen und dem Kläger bei seinem Abgange ausfolgen sollen. Dadurch, daß er das Arbeitsbuch in der Aufbewahrung der Genossenschaft beließ, handelte er gegen eine bestehende Vorschrift. Der Hinweis auf die Verwahrungsstelle kann ihn daher von seiner Verpflichtung zur Herausgabe des Arbeitsbuches nicht befreien. Vielmehr ist es nach wie vor seine Sache, das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft zu erheben und mit den gesetzmäßigen Eintragungen (§ 80 d Gew. O.) versehen, dem Kläger zurückzustellen. Da dies bisher nicht geschehen ist, so war der Beklagte zunächst zur Herausgabe des Arbeitsbuches zu verurteilen.

Bei Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrlinge ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, sein Betragen während derselben und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe auszustellen (§ 104 Gew. O). Die Verpflichtung des Lehrherrn zur Ausstellung dieses Zeugnisses ist nicht wie die Ausstellung der Arbeitszeugnisse (§ 81 Gew. O.) davon abhängig, daß es besonders verlangt wird, sondern eine unmittelbare Folge der Lösung des Lehrverhältnisses. Der Beklagte hatte also die Pflicht, dem aus der Lehre scheidenden Kläger ohneweiters ein den Bestimmungen des bezogenen Paragraphen entsprechendes Lehrzeugnis auszufertigen und zu übergeben. Er hat dies bisher unterlassen, erklärte sich aber bei der Verhandlung hiezu bereit und war daher in diesem Punkte auf Grund seines Anerkenntnisses (§ 395 Z. P. O.) zu verurteilen.

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß der Beklagte weder das Arbeitsbuch noch das Lehrzeugnis rechtzeitig ausgehändigt hat. Er ist daher dem Kläger entschädigungspflichtig (§§ 80 g und 81 Gew. O.).

Nr. 826.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches an die Frau des in Strafhaft befindlichen Arbeiters ist zulässig und befreit den Arbeitgeber von weiterer Haftung (§ 82, lit. i Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Schönberg vom 24. März 1904, Cr. I, 27/4.

Der Weber A. wurde im Jänner 1904 wegen einer Rauferei verhaftet und büßte anschließend an die Haft eine fünfwöchentliche Arreststrafe ab. Als die Gattin des A. dies im Februar infolge Auftrages des Gatten dem Dienstgeber mitteilte, übergab ihr dieser das Arbeitsbuch des A. mit der Erklärung, daß er ihn nicht mehr beschäftigen werde. Als am 12. März A. aus der Strafe entlassen wurde, konnte er sein Arbeitsbuch nicht erlangen, da es seiner Gattin abhanden gekommen war.

A. verlangte nun von seinem Dienstgeber die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches und Zahlung des Verdienstentganges bis zum Tage der Beschaffung des Arbeitsbuches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Arbeitgeber war, da der Kläger über 14 Tage gefänglich angehalten war, gemäß § 82, lit. i Gew. O. zur sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages berechtigt. Hiemit ist für den Arbeitgeber die Pflicht erloschen, das Arbeitsbuch noch weiter aufzubewahren. Allerdings soll gemäß § 80 c Gew. O. das Arbeitsbuch nach Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter oder dessen

gesetzlichen Stellvertreter ausgefolgt werden, allein den Arbeitgeber trifft kein Verschulden, wenn er das Arbeitsbuch der Gattin des Klägers zur Ausfolgung an diesen übergeben hat, da er von dieser, zumal sie namens ihres Gatten beim Beklagten erschienen war und für ihren Gatten das Arbeitsbuch bereitwillig übernahm, am sichersten annehmen konnte, daß es der Kläger auch erhalten werde.

Trifft aber den Beklagten keine culpa, dann ist er auch für den Zufall oder das fremde Verschulden, daß die Gattin des Klägers das Arbeitsbuch verloren hat, gemäß § 1306 a. b. G. B. nicht verantwortlich, daher dem Kläger für den Verdienstentgang auch nicht ersatzpflichtig.

Der Beklagte als Gewerbeinhaber ist weiters nicht verpflichtet, dem Kläger ein neues Arbeitsbuch zu beschaffen, sondern gemäß § 80 g Gew. O. könnte der Kläger nur den Ersatz der Kosten verlangen, welche er bei Erwirkung der Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches gehabt hat, doch wäre auch dieser Anspruch unbegründet, da das Arbeitsbuch nicht beim Gewerbeinhaber verloren ging.

Nr. 827.

1. Hat der Arbeitgeber im Arbeitsbuche die vorschriftsmäßigen Eintragungen zu machen unterlassen, so ist er dem Arbeiter nur dann entschädigungspflichtig, wenn der Arbeiter nachweist, daß ihm gerade durch diese Unterlassung ein Schaden erwachsen ist (§ 80 g Gew. O., § 1296 a. b. G. B.).

2. Der Arbeiter ist gehalten, die mangelhafte Eintragung ohne unnötigen Aufschub berichtigen zu lassen (Analogie aus § 80 g Gew. O., Abs. 1.).

3. Die im § 80 g, letzter Absatz, Gew. O., festgesetzte Frist von vier Wochen beginnt mit dem Tage, an dem der Arbeiter von der schädigenden Tatsache Kenntnis erhält.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Schönberg vom 23. April 1904, Cr. I, 31/4.

Kläger Wenzel S., Seidenweber, begehrte von der geklagten Seidenfabriksfirma F. D. in der am 16. April 1904 überreichten Klage einen Betrag von 60 K Verdienstentgang und die Ergänzung der Eintragung im Arbeitsbuche, bei welcher der Name des Arbeitgebers fehlte und auch nicht aus der Unterschrift der Eintragung sich ergab.

Er wurde am 10. März 1904 ordnungsmäßig aus der Arbeit entlassen, behauptet, die Mangelhaftigkeit der Eintragung nicht bemerkt

zu haben; er habe wiederholt und zwar bei der Firma A. S. dreimal und weiters bei der Firma R. & S. um Arbeit vergeblich angesucht, endlich auch am 11. April 1904 bei der Firma T., wo er auf die Mangelhaftigkeit der Eintragung aufmerksam gemacht wurde mit dem Bedeuten, daß keine Arbeit zu vergeben sei.

Kläger behauptet, er sei durch die mangelhafte Eintragung im Arbeitsbuche gehindert worden, Arbeit zu bekommen und begehrt deshalb für 30 Arbeitstage vom 11. März bis zum Klagstage 16. April 1904 den entgangenen Lohn von 60 K und die Berichtigung der Eintragung. Geklagter beantragte Abweisung der Klage wegen Ablaufs der vierwöchentlichen Frist des § 80 g, letzter Absatz, Gew. O., überhaupt habe der Kläger durch die zugegebene mangelhafte Eintragung, die bei Gericht sofort berichtigt wird, keinen Schaden erlitten.

Die abgehörten Zeugen sagten unter Eid aus, daß Kläger bei ihnen um Arbeit vorsprach, daß sie ihn jedoch mangels Verwendung abgewiesen haben.

Durch Parteieneinvernahme wurde festgestellt, daß Kläger erst am 11. April 1904 bei der Firma T. von der mangelhaften Eintragung Kenntnis erhielt.

Da der Geklagte die Eintragung bei der Verhandlung berichtigte, entfiel die diesbezügliche Entscheidung.

Der Geklagte wurde nur schuldig erkannt, dem Kläger 2 K zu bezahlen, im übrigen wurde die Klage abgewiesen.

Gründe: Zunächst war zu erkennen, daß der Klageanspruch durch Ablauf der vierwöchentlichen Frist des § 80 g Gew. O. noch nicht erloschen ist. Die zitierte Bestimmung besagt, daß der Anspruch auf Entschädigung erlischt, wenn er nicht innerhalb vier Wochen nach seiner Entstehung bei dem zuständigen Gerichte geltend gemacht wird.

Der Anspruch des Klägers konnte aber erst in dem Momente entstehen, wo Kläger von einer schädigenden Tatsache Kenntnis erhielt (11. April 1904, vide auch § 1489 a. b. G. B.).

Kläger selbst hat sein Begehren auf Entschädigung darauf gestützt, daß er durch die mangelhafte Eintragung gehindert wurde, Arbeit zu bekommen. Er hatte daher diese Tatsachen zu beweisen, denn gemäß § 1296 a. b. G. B. wird ein fremdes Verschulden nicht vermutet; die Bestimmung des § 80 g, dritter Absatz, Gew. O. spricht aus, daß der Arbeitgeber entschädigungspflichtig sei, falls er sich eines Versäumnisses bezüglich der Vorschriften über das Arbeitsbuch des Arbeiters zu Schulden kommen ließ. Es muß ein Schaden vorhanden sein, der jener Entschädigungspflicht entspricht, es ist also nicht so wie bezüglich der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 84

Gew. O. zur Zahlung von Lohn und sonstigen Genüssen durch die Kündigungsfrist, welcher Verpflichtung nach ausdrücklicher Vorschrift des Gesetzes kein Schaden auf Seiten des Arbeiters entsprechen muß. Daß aber Kläger den Beweis des Schadens zu liefern hat, das geht daraus hervor, daß derselbe für ihn den Klagegrund bildet, ohne welchen er überhaupt, wie eben gesagt wurde, keinen Anspruch hat.

Den Beweis nun, daß er durch die mangelhafte Eintragung des Geklagten in Klägers Arbeitsbuch geschädigt wurde, ist Kläger schuldig geblieben. Er selbst gab zu, daß der Direktor der Firma T. ihn mangels Beschäftigung für ihn abgewiesen habe, und daß dieser nur so nebenbei ihn auf die Mangelhaftigkeit der Eintragung aufmerksam gemacht habe.

Die gehörten Zeugen bestätigen unter Eid, daß sie ihn mangels Verwendung nicht in Arbeit genommen hätten, und daß sie Bedenken gehabt hätten, ihn aufzunehmen, wenn sie die Fehlerhaftigkeit der Eintragung bemerkt hätten; daraus muß geschlossen werden, daß sie diesen Mangel nicht gesehen haben, falls sie überhaupt das Arbeitsbuch angesehen hätten.

Es wurde sohin durch diesen Beweis festgestellt, daß der Kläger keine Arbeit fand, weil dort, wo er um solche anfragte, keine zu finden war, sohin hätte er Arbeit auch nicht gefunden, wenn das Arbeitsbuch keine mangelhafte Eintragung enthalten hätte. Da Kläger auch zugestand, daß er außer bei den Genannten anderswo nicht um Arbeit vorsprach, die fehlerhafte Eintragung sohin ihm nur bei den Genannten Schaden bringen konnte, was sie tatsächlich nicht getan hat, so war die begehrte Entschädigung nicht zuzusprechen.

Der Betrag von 2 K wurde dem Kläger zugesprochen als Ersatz für die Zeitversäumnis, welche er durch die Veranlassung der Berichtigung des Arbeitsbuches jedenfalls gehabt hätte. Die Berichtigung des Arbeitsbuches und zwar ohne unnötigen Aufschub nach deren Kenntnisnahme zu veranlassen, ist der Arbeiter in seinem eigenen Interesse gehalten, da, falls er hiemit säumig ist, nicht mehr angenommen werden kann, daß der Arbeitgeber durch seine mangelhafte Eintragung den eventuellen Schaden verschuldet, sondern der Arbeiter selbst, weil er deren Berichtigung unterlassen.

Andernfalls könnte der Arbeiter eine solche mangelhafte Eintragung benutzen, um auf Kosten des Arbeitsgebers zu feiern.

Deshalb ist auch das Entschädigungsbegehren des Klägers, insofern er vom 12. bis 16. April Entschädigung begehrt auch aus diesem Grunde unberechtigt.

Die hier aufgestellte Verpflichtung des Arbeiters, eine mangelhafte Eintragung ohne unnötigen Aufschub berichtigen zu lassen, ergibt sich

aus der Vorschrift des § 80 g Gew. O., Abs. 1, denn dort wird auch der Arbeiter zu einem Tun verpflichtet, wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter das Arbeitsbuch ohne rechtmäßigen Grund verweigert; er muß sich ein neues Arbeitsbuch selbst beschaffen und kann nur die Kosten der Beschaffung und sonstige Entschädigung beanspruchen.

Nr. 828.

Der Anspruch auf Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung eines dem Arbeitgeber mit dem Arbeitsbuch übergebenen besonderen Arbeitszeugnisses verjährt gleichfalls in der Frist von vier Wochen (§ 80 g Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Jänner 1904, Cr. I, 2/4.

Kläger hat beim Arbeitsantritte mit seinem Arbeitsbuche auch ein abgesondertes Zeugnis dem Beklagten übergeben.

Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses (12. Oktober 1903) erhielt Kläger zwar sein Arbeitsbuch, nicht aber auch jenes Zeugnis zurück. Dieses wurde ihm erst am 21. November 1903 ausgefolgt.

Mit der am 2. Jänner 1904 eingebrachten Klage begehrt Kläger wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitszeugnisses einen Entschädigungsbetrag von 50 K an Verdienstentgang, da er ohne dieses Zeugnis vom 12. Oktober bis 21. November 1903 keine Arbeit finden konnte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der von dem Kläger erhobene Klageanspruch erscheint nicht begründet und war abzuweisen. Denn dem Kläger wurde das Arbeitsbuch bereits am 12. Oktober 1903 ausgefolgt. Von diesem Zeitpunkte an wußte er bereits, daß das außer dem Arbeitsbuche dem Beklagten in Verwahrung gegebene Zeugnis sich noch in Verwahrung des Beklagten befinden müsse. Seine Sache wäre es daher gewesen, sich wegen Ausfolgung dieses Zeugnisses an den Beklagten zu wenden. Kläger hat aber mit dem Beklagten nicht gesprochen, sondern hat sich an seinen Bierführer gewendet, worauf das Zeugnis am 21. November 1903 ausgefolgt wurde.

Eine Verzögerung liegt dem Beklagten nicht zur Last. Abgesehen davon ist nicht erwiesen, daß der Kläger aus der späteren Ausfolgung des Zeugnisses einen Schaden erlitten hatte.

Übrigens war dem Kläger am 21. November 1903 der ihm durch die verspätete Ausfolgung des Zeugnisses zugegangene Schaden bereits ziffermäßig bekannt. Er hat aber die Klage erst am 2. Jänner 1904 eingebracht. Der bezügliche Anspruch ist demnach auch wegen eingetretener Verjährung des Klageanspruches erloschen (§ 80g Gew. O.), der Beklagte hat ausdrücklich die Verjährung eingewendet und es muß demnach darauf Bedacht genommen werden.

Nr. 829.

Die Stellung eines der Klage gleichlautenden Antrages in der Widerklage hat die Bedeutung eines Anerkenntnisses. (§ 395 Z. P. O.) Der Arbeitgeber, der infolge eines Verschuldens des Arbeiters das Arbeitsverhältnis einseitig auflöst, kann nicht gleichzeitig wegen der vorzeitigen Lösung Schadenersatz beanspruchen (§§ 82 a und 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 24. Februar 1902, Cr. I, 192/2.

Am 7. Februar entstanden zwischen der Gewerbeinhaberin und ihrem Schneidergehilfen Streitigkeiten. Der Gehilfe klagte beim Gewerbegerichte auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wurde aber mit Urteil vom 11. Februar 1902 abgewiesen und infolge Widerklage der Modistin zur Rückkehr in die Arbeit verurteilt. Diesem Urteile hat sich der Gehilfe sofort gefügt. Am 14. Februar 1902 nachmittags wurde ihm das Material für zwei Damenjacken übergeben; eine sollte mit Verzierungen, die andere mit Bortenwirkerei, beide nach den neuesten aus Paris bezogenen Mustern fertiggestellt werden. Der Gehilfe hat daran 6 Tage gearbeitet. Daraus entstand wiederum ein heftiger Wortstreit.

Der Gehilfe klagte auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen grober Ehrenbeleidigung. Die Geklagte klagte gleichzeitig den Gehilfen auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Leistung eines Schadenersatzes von 100 K. Diese Forderung begründete sie damit, daß der Gehilfe früher in einer Woche 4 gewöhnliche Damenjacken oder 3 mit Verzierungen gemacht habe; jetzt arbeite er zum Trotz langsam, so daß er nur zwei Jacken fertiggestellt habe. Er zwinge sie dadurch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sie werde jetzt in der Saison einem anderen Schneider (welcher im Winter bei ihr nicht arbeitete) bedeutend mehr (um 12 K wöchentlich) bezahlen müssen, was in den neun Wochen der Saison über 100 K ausmache. Beide Parteien beantragten die Abweisung des gegenteiligen Klagebegehrens.

Der Gehilfe behauptet, er habe mit demselben Fleiße wie vorher gearbeitet, es hätten aber die ersten Versuchsstücke nach ganz neuen Mustern mehr Zeit in Anspruch genommen.

Das Urteil in beiden zur gemeinsamen Verhandlung verbundenen Rechtsstreiten lautete:

1. das Arbeitsverhältnis wird als aufgelöst erklärt;

2. die Gewerbeinhaberin ist schuldig, das Arbeitsbuch auszuhändigen;

3. ihr Begehren wegen Entschädigung von 100 K wird abgewiesen.

Gründe: Die Parteien bestanden formell darauf, daß das Arbeitsverhältnis nur über die Klage des jeweiligen Klägers aufgelöst und daß

dem gegnerischen Begehren keine Folge gegeben werde, indem sie die beiderseits für die Auflösung angeführten Tatsachen bestritten. Die beiderseitigen tatsächlichen Behauptungen können somit nicht im Sinne des § 267 Z. P. O. als anerkannt angenommen werden.

Es liegen jedoch zwei vollkommen übereinstimmende Begehren, welche die Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreffen, vor; in dem Begehren der einen Partei ist die Anerkennung des Begehrens der anderen Partei enthalten; denn die Anerkennung ist eine formelle Prozeßhandlung, bei welcher die Beweggründe gleichgültig sind; es mußte also gemäß § 395 Z. P. O. auf beiderseitiges Verlangen das Arbeitsverhältnis als aufgelöst erklärt werden.

Demzufolge ist für die Arbeitgeberin gemäß § 80 c Gew. O. die Pflicht zur Aushändigung des Arbeitsbuches entstanden. In die nähere Erörterung der von den Parteien zur Begründung ihrer Ansprüche angeführten Tatsachen ist das Gericht nicht eingegangen, weil sie rechtlich im gegebenen Falle vollkommen gleichgültig sind. Der Gehilfe L. B. erhebt keine Ersatzansprüche und die Ansprüche der Modistin sind rechtlich unzulässig.

Bei dem gewerberechtlichen Verhältnisse sind beide Teile berechtigt, aus wichtigen Gründen (§§ 82 und 82 a Gew. O.) die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor der bestimmten Zeit zu verlangen. Die Rechtsfolgen dieser einseitigen Handlung sind jedoch nicht gleichmäßig für beide Parteien geregelt. Der Arbeiter kann die Vergütung des Lohnes und der sonstigen vereinbarten Genüsse fordern, wenn der Arbeitgeber ihn ohne zulässigen Grund vorzeitig entläßt oder durch Verschulden von seiner Seite Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt (§ 84 Gew. O.). Der Arbeitgeber hingegen ist nur dann berechtigt, den Ersatz des erlittenen Schadens zu begehren, wenn ein Hilfsarbeiter ihn ohne gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig verläßt (§ 85 Gew. O.). Der andere mögliche Fall, daß der Arbeiter dem Gewerbeinhaber einen gesetzlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt, zieht laut Gewerbeordnung nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich; er begründet aber keine besonderen Entschädigungsansprüche. Die letzteren werden auch durch das bürgerliche Gesetzbuch (§ 72 Gew. O.) nicht zugelassen.

Es besteht im Privatrechte der allgemeine Grundsatz, daß bei Nichterfüllung des Vertrages seitens eines Vertragsschließers nicht die Aufhebung, sondern nur die genaue Erfüllung des Vertrages und Ersatz gefordert werden kann; Schadenersatz ohne Erfüllung darf nur in den im Gesetze ausdrücklich erwähnten Fällen beansprucht werden (§§ 919 und 1295 a. b. G. B.). Da die Arbeitgeberin nicht die Erfüllung der Vertragspflichten und Schadenersatz, sondern die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses fordert, so hat sie die Folgen ihrer einseitigen, wenn auch gesetzlich zulässigen Handlung zu tragen.

Nr. 830.

Die Verabredung, daß der Vorschuß des Arbeiters in wöchentlichen Raten vom Lohne in Abzug zu bringen ist, beschränkt nicht das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis nach gehöriger Kündigung vor Begleichung des Vorschusses aufzulösen (§ 77 Gew. O.). Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der Vorschuß fällig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 23. Jänner 1902. Cr. I. 43/2.

Einem Fabriksheizer wurde ein Vorschuß von 10 K gegeben, der vereinbarungsweise durch einen wöchentlichen Lohnabzug von 1 K berichtigt werden sollte. Am 16. Jänner 1902 wurde dem Arbeiter gekündigt. Zur Deckung des Lohnvorschusses wurden am 10. Jänner 1 K und am 17. Jänner 3 K vom Lohne abgezogen. Die Klage des Arbeiters auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis so lange dauere, bis der Vorschuß durch den wöchentlichen Lohnabzug berichtigt ist, wurde abgewiesen aus folgenden Gründen:

Die Verabredung bezüglich der Einziehung des Vorschusses in wöchentlichen Raten zu 1 K soll nach Meinung des Klägers als stillschweigend abgeschlossener Arbeitsvertrag bis zum 14. März 1902 gelten (§ 1166 a. b. G. B.), weil sonst diese Verabredung einen Widerspruch enthalten würde und wirkungslos wäre (§ 914 a. b. G. B.).

Die Gewährung des Vorschusses von 10 K ohne nähere Verabredung berechtigte den Fabriksherrn bei jeder wöchentlichen Zahlung den Vorschuß vom Lohne in Abzug zu bringen. Die Vorschrift der §§ 78 und 78 d Gew. O. über die Auszahlung der Löhne in barem Gelde steht dem nicht entgegen, weil der Vorschuß kein Darlehen bildet, welches kompensiert werden sollte (§ 1438 a. b. G. B.), sondern eine Vorauszahlung des Lohnes (§ 1412 a. b. G. B.), also die Zahlung desselben in barem Gelde.

Bei Gewährung des Vorschusses haben die Parteien nicht daran gedacht, die Hauptbedingungen des Arbeitsvertrages zu ändern, weil durch diese Verabredung nur ein neuer Nebenumstand hinzugekommen ist. Als später über die Rückzahlung des Vorschusses Bestimmungen getroffen wurden, haben die Parteien nur den Nebenvertrag näher geregelt, aber die Bestimmungen des Hauptvertrages unberührt gelassen. Die Bestimmung der Rückzahlungsbedingungen des Vorschusses kann also nicht als Bestellung des Arbeiters auf eine bestimmte Zeit erklärt werden (§§ 863 und 1160 a. b. G. B.). Hingegen wurde bei dieser Verabredung stillschweigend vorausgesetzt, daß der Arbeiter durch die zur Rückzahlung notwendige Zeit wirklich arbeiten und den Lohn beziehen wird, sowie auch, daß der Arbeit-

geber ihn solange in Arbeit behalten wird. Ist diese Bedingung nicht in Erfüllung gegangen, so hat der Arbeiter aus der verabredeten Stundung des Vorschusses keine Rechte erworben, ohne Rücksicht darauf, daß die Erfüllung der Bedingung durch den Willen der Partei unmöglich geworden ist.

Nr. 831.

Vorschüsse können dem Arbeiter ohne Rücksicht auf deren Höhe bei der nächsten Auszahlung abgezogen werden, wenn nichts anderes vereinbart war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Schönberg vom 25. Februar 1904, Cr. I, 18/4.

Der Fabriksarbeiter A. nahm sich vom Dienstgeber einen Vorschuß von 7 Kronen und versprach baldige Bezahlung. Als A. in der nächsten Woche eine große Unlust zur Arbeit zeigte, wurde ihm bei der nächsten Auszahlung der ganze Vorschuß abgezogen und nur 2 K ausgezahlt. A. verlangte im Klagewege die Bezahlung von 7 K, weil er sie zum Lebensunterhalt brauche, sonach nicht auf einmal den Vorschuß abzahlen könne. Er habe den Vorschuß deshalb nehmen müssen, weil er zwei Wochen zuvor mangelhaft beschäftigt wurde, daher einen Ausfall beim Akkordlohn erlitten habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen. Mangels einer Vereinbarung über die Rückzahlung war der Arbeitgeber berechtigt, die Rückzahlung des ganzen Vorschusses auf einmal zu verlangen.

Nr. 832.

Ein Seidenwarenfabrikant, der eine Reparaturenwerkstätte für Schlosserarbeiten hält, kann nicht einen Lehrling für Schlosserarbeiten aufnehmen (§§ 37 und 98 Gew. O.). Der Lehrvertrag ist ungültig und der Gewerbeinhaber dem angeblichen Lehrlinge wegen Irreführung ersatzpflichtig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Schönberg vom 11. Jänner 1904, Cr. I, 1/4.

Am 3. Februar 1902 wurde K. P. in der Seidenwarenfabrik des H. Sch., und zwar in die Schlossereiwerkstätteder Fabrik als Schlosserlehrling aufgenommen. Bei der Aufnahme wurde vereinbart, daß K. P. eine dreijährige Lehrzeit durchmachen und zur teilweisen Bestreitung seines Unterhaltes im ersten Halbjahre 2 K wöchentlich, in jedem folgenden Halbjahre um 1 K mehr als Wochenlohn beziehen solle.

Diese Bedingungen wurden auch schriftlich aufgesetzt, der Lehrvertrag aber weder bei der Genossenschaftsvorstehung noch bei der Gemeindebehörde angemeldet. Dem K. P. wurde in sein Arbeitsbuch

eingetragen, daß er Schlosserlehrling sei und es wurde ihm ein Exemplar der Fabriksordnung, wonach die Kündigung ausgeschlossen ist, eingehändigt. Am 5. Jänner 1904 wurde K. P. entlassen, weil er sich geweigert hatte, den Kessel zu putzen, für welche Arbeit er früher von Fall zu Fall mit je 3 K entlohnt worden war.

K. P. klagte nun den Fabrikanten H. Sch. auf Einhaltung des Lehrvertrages, eventuell, falls dies nicht möglich wäre, auf Zahlung einer Entschädigung von 200 K.

Der Bektagte H. Sch. wendete ein, daß er den Kläger als jugendlichen Fabriksarbeiter, welcher in der Schlosserwerkstätte beschäftigt werden sollte, aufgenommen habe. In dieser Werkstätte werden von zwei Schlossergehilfen die für die Fabrik sich ergebenden Reparaturen hergestellt. Wenn auch der Kläger als Schlosserlehrling bezeichnet wurde, war er sich dessen bewußt, daß er nur Fabriksarbeiter sei, da er bei der Aufnahme ein Exemplar der Fabriksordnung übernahm, in welcher die Kündigung ausgeschlossen war.

Im Sinne der zweiten Alternative des Klagebegehrens wurde der Beklagte zur Zahlung von 200 K an den Kläger verurteilt.

Durch die Aussage des Zeugen J. T. ist erwiesen, daß der Kläger als Schlosserlehrling vom Beklagten aufgenommen wurde, daß eine dreijährige Lehrzeit und eine bestimmte Entlohnung festgesetzt worden ist. Der Beklagte ist aber Seidenwarenfabrikant und war daher rechtlich nicht befugt, einen Schlosserlehrling in die Lehre zu nehmen. Denn nach § 98 Gew. O. dürfen Lehrlinge nur von solchen Gewerbeinhabern gehalten werden, welche selbst oder deren Stellvertreter die erforderlichen Fachkenntnisse besitzen, um den Lehrling gewerblich auszubilden. Der Beklagte hatte diese Kenntnisse nicht und die in der Schlosserwerkstätte beschäftigten Schlossergehilfen sind gemäß § 55 Gew. O. keine Stellvertreter des Gewerbeinhabers. Solche müssen nämlich im Sinne des § 99, Abs. 5 Gew. O. befähigt sein, Lehrlinge aufzunehmen und als Stellvertreter des Gewerbeinhabers können nur solche Personen bei der Gewerbebehörde angezeigt werden, welche bei Nachweisung einer mehrjährigen Verwendung als Gehilfe gegenüber dem Vorsteher der Genossenschaft oder dem Gemeindevorsteher gemäß § 14 Gew. O. zum selbständigen Antritte eines handwerksmäßigen Gewerbes für befähigt erklärt worden sind.

Da gemäß § 97 Gew. O. nur jene Personen als Lehrlinge angesehen werden können, welche bei einem Gewerbeinhaber zur praktischen Erlernung eines Gewerbes in Verwendung traten, so hatte der Beklagte als Seidenweber gar nicht die rechtliche Fähigkeit zum Abschlusse eines Lehrvertrages bezüglich des Schlossergewerbes und

kann die vom Kläger beim Beklagten zugebrachte Zeit nicht in die Lehrzeit als Schlosserlehrling eingerechnet werden.

Nach § 37 Gew. O. ist zwar den Produktionsgewerbetreibenden das Recht eingeräumt, alle zur vollkommenen Herstellung ihrer Erzeugnisse nötigen Arbeiten zu vereinigen und dazu auch Hilfsarbeiter anderer Gewerbe zu halten, jedoch ist es ihnen nicht erlaubt, Lehrlinge anderer handwerksmäßiger Gewerbe zu halten, da eben der Lehrling bei ihnen unmöglich eine Ausbildung seines Gewerbes erlangen könnte.

Es ist somit am 3. Februar 1902 ein gültiger Lehrvertrag zwischen Kläger und Beklagten überhaupt nicht zu stande gekommen.

Der Umstand, daß dem Kläger ein Exemplar der Fabriksordnung eingehändigt wurde, ist ohne Belang, denn wenn die Parteien eine dreijährige Lehrzeit vereinbart haben, ist hiemit die widersprechende Bestimmung der Arbeitsordnung, daß die Kündigung ausgeschlossen ist, ohnedies zwischen den Parteien außer Geltung gesetzt, die Fabriksordnung bezieht sich aber weiters gar nicht auf Lehrlinge, und als solcher wurde der Kläger vom Beklagten ausdrücklich bezeichnet.

Da der Kläger weiters einen geringeren Lohn bezog als die gewöhnlichen Fabriksarbeiter, ohne daß man seine Arbeit als minderwertige bezeichnen kann, so hat der Kläger sich jedenfalls deshalb mit geringeren Bezügen begnügt, weil er später als Schlossergehülfe auf höheren Lohn rechnete. Der Kläger ist daher durch Eingehung des Lehrvertrages vom Beklagten irregeführt worden und ist letzterer gemäß § 1323 a. b. G. B. zur Genugtuung verpflichtet, abgesehen davon, daß die Verweigerung einer Arbeit, welche der Kläger freiwillig gegen besondere Vergütung hie und da verrichtet hatte, und welche nicht zu den Schlosserarbeiten gehört, eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung gar nicht darstellt.

Während der 100 Wochen, während welcher der Kläger beim Beklagten in der Schlosserei arbeitete, verdiente er sich 418 K. Als jugendlicher Fabriksarbeiter hätte er sich nach den Angaben des Beklagten 661 K 60 h verdient, also um 243 K 60 h mehr. Wäre der Kläger bei einem Schlossermeister in die Lehre eingetreten, so hätte er sich nach einem Jahre bereits 13 K wöchentlich verdient, während er jetzt, wenn er sich zum Schlosser ausbilden will, entweder weitere 3 Jahre als Lehrling arbeiten oder ein Lehrgeld von sicherlich 200 K erlegen muß.

Es wurde daher der dem Kläger durch Abschluß eines Vertrages mit einer unmöglichen Leistungsverbindlichkeit von Seite des Beklagten zugefügte Schaden gemäß § 273 Z. P. O. im Sinne des Klagebegehrens mit 200 K angenommen.

Nr. 833.

1. Der Lehrling, der den Lehrvertrag grundlos gebrochen hat, ist zum Ersatze des dem Lehrherrn durch die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses verursachten Schadens verpflichtet.

2. Eine Ersatzpflicht trifft den gesetzlichen Vertreter (Vormund) des Lehrlings nicht, wenn er den Lehrvertrag nicht als Mitkontrahent, sondern nur in Vertretung seines Mündels abschloß und wenn ihm ein Verschulden an der vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses nicht zur Last fällt. (§ 85 Gew. O., § 1301, 1309 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 26. Februar 1901, Cr. I, 123/1.

Der Kläger, Schneider J. S., begehrt von den Beklagten, dem minderjährigen Lehrling S. K. und dessen Vormund J. B., wegen vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses eine Entschädigung im Betrage von 49 K.

Nach dem Vorbringen beider Teile trat der Minderjährige am 15. Oktober 1900 als Schneiderlehrling bei dem Kläger für die Zeit von 3 Jahren in die Lehre. Nach dem schriftlich abgeschlossenen Lehrvertrage übernahm der Vormund, welcher diesen Vertrag als gesetzlicher Vertreter seines Mündels mit dem Kläger abschloß, die Verpflichtung zur Zahlung eines Lehrgeldes von 50 K jährlich und zur Bezahlung einer angemessenen Entschädigung für den Fall der vorzeitigen grundlosen Auflösung des Lehrverhältnisses.

Am 16. Jänner 1901 entwich der Lehrling, weil er von einem Gesellen geohrfeigt wurde, aus der Lehre und weigerte sich trotz entsprechenden Eingreifens des Vormundes das Lehrverhältnis fortzusetzen, so daß sich der Kläger veranlaßt sah, dasselbe mit Zustimmung des Vormundes endgültig zu lösen.

Dem Klagebegehren wurde hinsichtlich des minderjährigen Lehrlings stattgegeben, hinsichtlich des Vormundes wurde es abgewiesen.

Gründe: Da die in dem Lehrvertrage stipulierte Schadenersatzpflicht an die Voraussetzung der grundlosen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses geknüpft ist, ist zu untersuchen, ob dem Lehrling ein gesetzlicher Grund zum vorzeitigen Austritte zustand.

Derselbe nahm die ihm durch den Gesellen zugefügte Mißhandlung zum Anlasse seines Austrittes; nun bestimmt aber § 101 P. 2 lit. b. der Gew. O., daß das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer seitens des Lehrlings beziehungsweise seines gesetzlichen Vertreters aufgelöst werden kann, wenn der Lehrherr die

ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, das Recht der väterlichen Zucht selber mißbraucht oder den Lehrling gegen Mißhandlungen von Seite der Arbeits- oder Hausgenossen zu schützen unterläßt; daß dies der Fall gewesen wäre, wird beklagterseits nicht einmal behauptet und kann von einer Unterlassung der Schutzpflicht keine Rede sein, da die Mißhandlung durch den Gesellen in Abwesenheit des Klägers erfolgte und letzterer von diesem Vorfalle erst nachträglich, als der Lehrling bereits fort war, Kenntnis erhielt.

Der vorzeitige Austritt stellt sich somit als ein grundloser dar und wenn sich der Lehrling in der Folge trotz Einwirkens seines Vormundes weigerte, zurückzukehren und das Lehrverhältnis fortzusetzen, so hat der Minderjährige selbst durch sein vertrags- und pflichtwidriges Verhalten die vorzeitige Auflösung verschuldet; derselbe ist daher auch im Grunde der Bestimmung des § 85 Gew. O. zum Ersatze des dem Lehrherrn entstandenen Schadens verpflichtet, weshalb er zur Bezahlung der eingeklagten Entschädigung, deren Höhe nicht bestritten erscheint, verurteilt wurde.

Hingegen erscheint der gegen den Vormund geltend gemachte Entschädigungsanspruch nicht begründet.

Denn, wenn auch der Vormund den Lehrvertrag abschloß, ohne zu erwähnen, ob er im eigenen Namen oder nur in Vertretung des Mündels handle, so erscheint doch die Annahme gerechtfertigt, daß er nur in gesetzlicher Vertretung seines Mündels krontrahierte, da er im eigenen Namen als Mitkontrahent nicht auftrat und auch keine Umstände vorliegen, aus welchen geschlossen werden könnte, daß er die Absicht und den Willen gehabt hätte, für das vertragsmäßige Verhalten des Lehrlings Gewähr leisten und die Zahlungsverbindlichkeit persönlich auf sich nehmen zu wollen.

Die Übernahme einer derartigen Haftpflicht ist aus diesem Grunde wohl in jenen Fällen, in welchen der Vater in gesetzlicher Vertretung seines minderjährigen Sohnes den Lehrvertrag abschließt, anzunehmen, sie kann aber bei den von dem Vormunde in Vertretung seines Mündels abgeschlossenen Lehrverträgen nicht ohne weiters vorausgesetzt werden.

Die Haftpflicht des mitbeklagten Vormundes läßt sich aber auch nicht vom Standpunkte des § 1301 und 1309 a. b. G. B. ableiten, denn ihm fällt nicht eine schuldhafte Vernachlässigung der Aufsichtspflicht oder ein Mitverschulden an der Nichtzuhaltung des Lehrvertrages zur Last, er hat den unbefugten Austritt des Lehrlings weder genehmigt, noch dessen Rückkehr vereitelt, vielmehr war er bestrebt, ihn zur Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten zurückzubringen.

Mangels einer vertragsmäßigen Haftungsübernahme oder einer in einem Verschulden begründeten Haftungspflicht, kann daher der

mitbelangte Vormund für den von dem Kläger wegen Kontraktbruches des Lehrlings geltend gemachten Schaden nicht verantwortlich gemacht werden, weshalb diesfalls mit der Abweisung des Klagebegehrens vorzugehen war.

Nr. 834.

Die Bestimmungen der Gewerbeordnung über das gewerbliche Arbeitsverhältnis finden auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber zu diesem Gewerbebetrieb nicht befähigt war. Die bloße Besorgnis, daß der Hilfsarbeiter Geschäftsgeheimnisse verraten könnte, bildet noch keinen Entlassungsgrund. (§ 82, lit. e, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 17. November 1903, Cr. I, 87/3.

Der Schuhmachergehilfe A. arbeitete für die Schuhwarenniederlage des B. indem er zu einem Akkordsatze Oberleder zurichtete und lieferte.

A. nahm den ausgelernten Schustergehilfen C. am 15. Oktober 1903 als Gehilfen auf. Es wurde verabredet, daß C. einstweilen auf Probe aufgenommen werde, er sollte täglich 1 K 20 h bekommen und bis er sich die nötige Fertigkeit auf der Nähmaschine aneigne, in Akkord arbeiten. Über die Kündigung wurde nichts gesprochen. Am 15. November 1903 nahm C. im Hause des obgenannten Schuhhändlers B. eine Wohnung auf. A. verlangte von C, daß er von dort wieder wegziehe. Als dieser nicht Folge leistete, entließ er ihn.

Der Arbeiter klagte auf Bezahlung der Bezüge während der 14tägigen Kündigungszeit per 17 K 60 h.

Der Beklagte A. wendete ein: 1. daß er selbst kein Meister sei, somit keine Gehilfen aufnehmen könne, ja nicht einmal das Schuhmachergewerbe betreibe, 2. daß kein definitives Dienstverhältnis bestand, da C. nur auf Probe aufgenommen wurde, 3. daß ihm das Übersiedeln des C. zu dem Besitzer der Schuhwarenniederlage verdächtig vorkomme, er würde mit ihm unauffällig viel verkehren und Geschäftsgeheimnisse verraten.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Ad 1. Ob der Beklagte einen Gewerbeschein als Schuhmachermeister besitzt, ist für den Kläger gleichgültig. Der Beklagte ist ausgelernter Schuhmachergehilfe und verfertigte Oberlederteile, also Warenartikel, wie solche nur Schuhmacher verfertigen; wenn er auch nur Teile eines Schuhes verfertigte, so ist er doch als

Gewerbetreibender im Sinne des § 1, Gew. O. anzusehen, denn er arbeitete selbständig, wenn er auch nur für einen Kunden, den B., lieferte. Der Beklagte nahm den C. zur Verfertigung der Oberteile von Schuhen auf, also als Schuhmachergehilfen und ist daher gemäß §§ 3, 4, lit. c, Gew. Ger. G. dieser berechtigt, den A. beim Gewerbegerichte zu belangen.

Ad 2. Wenn auch der Kläger zur Probe aufgenommen wurde, so ist, falls nichts weiteres festgesetzt, die Kündigung nicht ausgeschlossen, insbesondere kann nach Ablauf eines ganzen Monats von einer Probezeit nicht gesprochen werden. Es gilt daher gemäß § 77, Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist.

Ad 3. Im § 82, Gew. O. wird als Auflösungsgrund nur das Verraten eines Geschäftsgeheimnisses angeführt. Dieser Auflösungsgrund kann nicht auf die bloße Befürchtung, daß ein Geschäftsgeheimnis verraten werden könnte, ausgedehnt werden, der Beklagte kann dem Kläger den objektiv nicht anstößigen Verkehr mit B. verbieten. Wenn auch der Beklagte den Verkehr nur mit Mißtrauen sah, so ist der Kläger noch nicht des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig geworden.

Da der Kläger grundlos vorzeitig entlassen wurde, konnte er gemäß § 84, Gew. O. vom Beklagten die Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist begehren.

Nr. 835.

Die bei Bauunternehmungen gegen Akkordlohn aufgenommenen zum selbständigen Gewerbebetriebe nicht berechtigten Partieführer. (Akkordanten oder Subunternehmer) sind nur als Hilfsarbeiter im Gewerbe der Bauunternehmung anzusehen. Die von ihnen als Bevollmächtigten des Unternehmers aufgenommenen Arbeiter sind Arbeiter der Bauunternehmung selbst, sie haftet daher diesen Arbeitern sowohl für die Bezahlung des Lohnes, als auch für die vorzeitige Entlassung durch die Partieführer.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 26. Februar 1904, Cr. IV, 143/4 bis Cr. IV, 149/4.

Die geklagte Bauunternehmung übernahm von der Eisenbahnverwaltung die Herstellung eines zweiten Geleises auf einer Teilstrecke der Kaiser Franz Joseph-Bahn, welche sie in der Weise bewirkte, daß sie den Bau je einer Teilstrecke des Unterbaues an Personen, die zum selbständigen Gewerbebetriebe nicht berechtigt sind und die sich der

Arbeitsordnung der Bauunternehmung unterwerfen mußten, nämlich an Partieführer, Akkordanten, Subunternehmer, gegen Akkordlohn überließ.

Diese Partieführer haben Arbeiter gegen Taglohn aufgenommen, nahmen ihnen die Arbeitsbücher ab, bestätigten den Empfang derselben und übergaben dieselben an die Kanzlei der Bauunternehmung, welche die Arbeiter bei der Krankenkassa anmeldete und für die Arbeiter die ganzen Beträge in die Krankenkassa zahlte.

Bei Aufnahme in die Arbeit wurde bezüglich der Kündigung keine Vereinbarung getroffen; als aber die Arbeiter bereits einige Tage in Arbeit waren, verlangten die Partieführer von ihnen, auch sie mögen sich der Arbeitsordnung unterwerfen, welche unter anderem die Bestimmung enthält, daß der Arbeiter zu jeder Zeit ohne Kündigung aus der Arbeit entlassen werden kann.

Die Arbeiter verweigerten jedoch die Annahme dieser bei der Aufnahme nicht stipulierten Bedingung, worauf sie von den Partieführern sofort aus der Arbeit entlassen wurden.

Einigen derselben wurde auch der rückständige Lohn nicht ausbezahlt.

Die Arbeiter belangten sodann den Bauunternehmer:

1. auf Zalung des rückständigen Lohnes,

2. auf Zalung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Die beklagte Firma wendete den Mangel der passiven Klagelegitimation ein, weil die Kläger nicht von ihr, sondern von Partieführern (oder Subunternehmern) aufgenommen und entlassen wurden und nur mit diesen im Arbeitsverhältnisse standen.

Den Klagebegehren wurde stattgegeben:

Gründe: Aus dem Umstande, daß der Partieführer (Akkordant oder Subunternehmer) das Gewerbe nicht selbständig betreibt und daß er sich der von der beklagten Firma ausgestellten und behördlich genehmigten Arbeitsordnung gefügt hat, muß gefolgert werden, daß er bei der beklagten Unternehmung in Ausübung ihres Gewerbes als zur selbständigen Herstellung des Unterbaues nicht berechtigter Hilfsarbeiter anzusehen ist.

Wird nun erwogen, daß die Kläger tatsächlich im Gewerbe der belangten Firma in Arbeit aufgenommen wurden, dortselbst auch gearbeitet haben, ihre Arbeitsbücher in die Kanzlei der beklagten Firma übergeben wurden und daß die Firma selbst die Kläger bei der Krankenkassa angemeldet hat, so ergibt sich hieraus, und war nach der Überzeugung des Gerichtes in der Absicht des Unternehmers gelegen, daß den Partieführern (Akkordanten, Subunternehmer),

deren alleinige Arbeitskraft zur Ausführung der wenigstens einige Hunderte Arbeiter erheischenden großen Arbeit unmöglich hingereicht hat, die Aufnahme der erforderlichen Arbeiter nach Zahl und Eignung und auch die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen mit demselben ganz überlassen sein sollte, was auch in der Tat geschehen ist. (§ 863 a. b. G. B.)

Die Partieführer (Akkordanten, Subunternehmer) erscheinen daher im Verhältnisse zum Unternehmer und den aufgenommenen Arbeitern nur in der Eigenschaft von Bevollmächtigten der belangten Firma bei Ausübung ihres Gewerbes, woraus folgt, daß die Partieführer u. s. w. die Kläger nicht im eigenen, sondern im Namen der Bektagten als deren Bevollmächtigte in Arbeit aufnehmen und aus derselben entlassen konnten und daß nur nur die belangte Firma gewerblicher Arbeitgeber der Kläger war (§ 1017 a. b. G. B.), weshalb sie diesen den rückständigen Lohn auszuzahlen hat.

Da ferner bei Aufnahme in die Arbeit rücksichtlich der Kündigungsfrist keine Vereinbarung getroffen wurde, war den Klägern nach § 77, Gew. O. das Arbeitsverhätnis auf 14 Tage zu kündigen und da dies nicht geschehen ist, war den Klägern nach § 84, Gew. O. der Lohn für diese Kündigungsfrist gegen die Beklagte zuzuerkennen.

Nr. 836.

Lohnansprüche einer in ihren Hoffnungen auf Eingehen der Ehe getäuschten Frau, die dem Gewerbeinhaber in seinem Geschäfte behilflich war.[1]

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 13. April 1904, Cr. II. 17/4, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Graz vom 26. April 1904, R. I. 2/4.

Die Klage einer Verkäuferin auf Zahlung eines Lohnes von 60 K wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Klägerin sollte sich nach den übereinstimmenden Angaben der Streitteile und wie dies auch von den vernommenen Zeugen Frau E. P. und Fräulein L. P. bestätigt wurde, mit dem Beklagten verehelichen. Es hatte bereits das kirchliche Aufgebot stattgefunden. Die Trauung war für 13. September 1903 in Aussicht genommen. Infolge der Einsprache einer anderen Frau unterblieb die Trauung.

Die Klägerin zog hierauf am 25. September 1903 zu dem Beklagten und verblieb bei ihm bis 11. November 1903. Sie hat in dieser Zeit dem Beklagten auch in seinem Kaufmannsgeschäfte ausgeholfen. Von der Aufnahme als Verkäuferin war keine Rede. Ebensowenig von der Zusage einer Entlohnung.

Der Beklagte wollte nicht früher heiraten, ehe er nicht wußte, wie sein Geschäft gehen werde. Die Klägerin habe sich mehreren Personen gegenüber dahin ausgesprochen, wie sie es machen werde, wenn sie einmal verheiratet sein werde, nämlich daß sie dann der einen dies, der anderen jenes aus dem Geschäfte werden zukommen lassen. Infolgedessen sei er zur Überzeugung gekommen, daß es für ihn besser sei, die Ehe mit der Klägerin nicht einzugehen, deshalb habe er die Beziehungen zur Klägerin gelöst.

Klägerin habe ihm wegen ihrer Unkenntnis der kaufmännischen Agenden im Geschäfte eigentlich gar nichts geleistet, nur Düten gemacht und ähnliche kleine Arbeiten verrichtet. Die Geschäfte einer Verkäuferin habe sie nicht besorgt.

Klägerin sei auch zweimal weg nach P. gefahren, wozu er ihr je 10 fl. gegeben habe. Klägerin sei auch nicht als gewerbliche Bedienstete angemeldet worden.

Nachdem aus dem Angeführten sich ergibt, daß von einem gewerblichen Lohnverhältnisse keine Rede sein kann, ist das Gewerbegericht zur Austragung dieser Streitsache nicht zuständig, weshalb die Unzuständigkeit ausgesprochen werden mußte.

Das Landesgericht hat den erstrichterlichen Beschluß bestätigt.

Gründe der II. Instanz:

Die von den beiden Streitteilen beantragten und eidlich vernommenen Zeugen E. P. und L. P. haben die klägerische Behauptung, daß der Beklagte die Klägerin als Verkäuferin für sein Kaufmannsgeschäft am 15. September aufgenommen und einen Monatslohn von 24 K sowie freie Station für die Klägerin vereinbart habe und daß lediglich wegen der Kündigung keine Vereinbarung getroffen wurde, nicht bestätigt, wohl aber ihrer Überzeugung Ausdruck gegeben, daß ein solches Lohnversprechen nicht erfolgt sein dürfte, weil der Beklagte die Klägerin heiraten, die Trauung schon am 13. September 1903 stattfinden sollte, die Ehe aber unterblieb, weil eine andere Frauensperson Einsprache erhob.

Auch die eigenen Angaben der Klägerin in ihrer gegen den Beklagten beim Bezirksgerichte G. auf Zahlung von 780 K angestrengten Klage C. V. 114/4 stellen es außer Zweifel, daß zwischen der Klägerin und dem Beklagten ein auf Heirat abzielendes Verhältnis bestand, die Klägerin am 14. September 1903 zum Kläger zog und danach auch in dessen Geschäfte tätig war, die drei Aufgebote der Ehe erfolgten, die Trauung aber unterblieb, weil Beklagter schließlich von derselben nichts mehr wissen wollte.

Die bloße Betätigung der Klägerin in dem handelsgewerblichen Unternehmen des Beklagten begründet mangels einer diesem Verhältnisse vorausgegangenen Übereinkunft zwischen dem Beklagten als Gewerbetreibenden und der Klägerin als aufzunehmender Hilfsarbeiterin (§ 72 Gew. O., § 861 und 869 a. b. G. B.) kein gewerbliches Dienstverhältnis und der auf diese Betätigung der Klägerin gestützte Anspruch auf Zahlung von 135 K ist darum auch kein gewerblicher Lohnanspruch einer Hilfsarbeiterin gegen den gewerblichen Unternehmer im Sinne der § 1 und 4, lit a. Gew. Ger. G., es könnte dieser Anspruch nur im Hinblick auf die §§ 45 und 46, 1293 und folgende a. b. G. B. erwogen werden.

Demnach ist aber auch nicht das Gewerbegericht zur Entscheidung zuständig, vielmehr mit Rücksicht auf die Höhe des Anspruches nach den § 49, Z. 1, 65 und 66 Jur. Norm. das Bezirksgericht zur Verhandlung und Entscheidung berufen.

Gemäß § 23 Gew. Ges. und § 41 Jur. Norm. und folgende hat das Gewerbegericht mit Recht seine Unzuständigkeit ausgesprochen.

Nr. 837.

Ein Volontär, dem der Gewerbeinhaber, ohne eine Verpflichtung zu übernehmen, freiwillig eine Remuneration für die geleisteten Arbeiten bezahlt, erlangt dadurch noch nicht ein Recht auf Vergütung, er kann daher auch keine Kündigungsentschädigung beanspruchen.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz am 9. Juni 1904, Cr. II, 28/4.

Kläger war im Juli 1903 beim Beklagten als Volontär ohne Entlohnung eingetreten, wurde aber seit Jänner 1904 vom Beklagten freiwillig mit 40 K monatlich honoriert. Am 3. Juni 1904 hat Kläger selbst die Arbeit verlassen, weil Beklagter eine fernere Lohnzahlung verweigerte.

Kläger begehrt die Entschädigung für die sechswöchentliche gesetzliche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den im wesentlichen übereinstimmenden Angaben beider Teile in Verbindung mit der eidlichen Aussage des Zeugen P. G. war als erwiesen anzunehmen, daß der Kläger vom Beklagten am 22. Juli v. J. als Volontär ohne Gehalt aufgenommen worden ist und im Geschäfte des Beklagten mehrere Monate ohne Entlohnung verwendet wurde, daß sich dann infolge wiederholten

Ersuchens des P. G. Beklagter Ende Jänner d. J. herbeiließ, dem Kläger für seine Dienstleistungen eine Entschädigung von 20 fl. = 40 K zu bezahlen und diese Zahlung auch bis Ende April d. J. monatlich fortsetzte.

Mit Rücksicht auf diesen Sachverhalt wurde aber weiters aus der Behauptung des Beklagten als glaubwürdig und daher als erwiesen angenommen, Beklagter habe dem Kläger schon Ende April d. J. erklärt, daß er von nun an mit Rücksicht auf den schlechten Geschäftsgang keine Zahlung mehr leisten könne und daß es ihm daher freistehe, entweder sich einen andern Posten zu suchen oder dem Beklagten weiterhin nur unentgeltliche Dienste zu leisten.

Diese mit den Angaben des Klägers im Widerspruche stehende Behauptung des Beklagten erschien aber um so glaubwürdiger, als Kläger nach seiner Angabe und nach der Aussage des Zeugen G. hauptsächlich nur deshalb nach Graz gekommen ist, um sich in der deutschen Sprache auszubilden und einen Handelskurs zu besuchen und weil auch die Dienstleistungen des Klägers nicht jene eines entsprechend honorierten Kommis waren und derselbe beim Handelsgremium auch nur als Volontär und nicht als definitiv aufgenommener Kommis angemeldet war.

Insbesondere geht auch aus der eidlichen Aussage des Zeugen G. hervor, daß Beklagter dem Kläger nicht einen fixen Gehalt, sondern nur eine freiwillige Remuneration zu zahlen versprochen hat, die er auch tatsächlich vom 1. Jänner 1904 an, und zwar trotz seiner ablehnenden Äußerung vom 30. April 1904, auch für den Monat Mai 1904 am 3. Juni 1904 mit je 40 K bezahlt hat.

Nachdem daher von einer definitiven Aufnahme des Klägers beim Beklagten als Handlungsgehilfe unter diesen Umständen nicht die Rede sein kann und auch eine Entlassung des Klägers durch den Geklagten aus diesem provisorischen Dienstverhältnisse nicht erfolgt ist, sondern der Kläger vielmehr selbst den Dienst verlassen hat, erscheint der Kläger auch nicht berechtigt, einen Entschädigungsanspruch für die gesetzliche sechswöchentliche Kündigungsfrist im Sinne des § 84 Gew. O. und Art. 61 H. G. B. zu verlangen und war deshalb sein diesfälliges Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 838.

Ein mit dem Aussetzen der Arbeit für einen halben Tag behufs Reinigung der Werkstätte nicht einverstandener Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, diese Arbeitszeit in Überstunden nachzutragen und hat Lohnanspruch für die Zeit der ausgesetzten Arbeit.

Grobe Ehrenbeleidigung durch Beschimpfung. (§ 82 a, lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. Februar 1902, Cr. I, 97/2.

Der Kläger (Schneidergehilfe) begehrt Bezahlung eines Lohnrestes und Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist, da er vom Beklagten mit den Worten „Falott und verfluchter Tepp" beschimpft, zum sofortigen Austritt berechtigt erschien.

Der Beklagte gibt unter anderem an, dem Kläger bei der letzten Auszahlung 1 K vom Wochenlohne abgezogen zu haben, weil letzterer an einem Nachmittage nicht arbeitete, da wegen vorzunehmender Reinigung der Werkstätte mit der Arbeit, wenn auch gegen den ausgesprochenen Willen des Klägers, ausgesetzt wurde und letzterer jene Arbeitszeit in Überstunden nachzutragen sich weigerte.

Die Beschimpfung stellt der Beklagte in Abrede.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Was die für die Kündigungsfrist angesprochene Entschädigung anlangt, so wurde auf Grund der beeideten Aussagen zweier Zeugen als erwiesen angenommen, daß der Beklagte den Kläger bei der Auszahlung am 16. Februar 1902 ohne Grund zweimal nach einander in obiger Weise beschimpfte, welche Beschimpfung das Gericht als eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82 a, lit. b Gew. O. ansah, so daß der Kläger zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt war, und der Entschädigungsanspruch gemäß § 84 Gew. O. begründet erscheint.

Den dem Kläger für einen halben Tag gemachten Lohnabzug erachtete das Gericht im Grunde der Bestimmung des § 1155 a. b. G. B. als unzulässig, da wegen der in der Werkstätte vorzunehmenden einfachen Reinigungsarbeiten, die ohne besondere Schwierigkeit auch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten, der Hilfsarbeiter zum Aussetzen der Arbeit gegen seinen Willen nicht verhalten werden kann und der arbeitswillige Kläger in seinem Verdienste nur durch eine vom Beklagten zur Unzeit getroffene Verfügung, sohin durch von ihm verursachten Zeitverlust verkürzt worden ist; der Kläger erschien natürlich auch nicht verpflichtet, den ohne sein Verschulden entstandenen Ausfall an Arbeit in Überstunden nachzutragen, zumal die tägliche Arbeitszeit durch die im Gewerbebetriebe des Beklagten übliche Arbeitsdauer fixiert war und dieselbe durch eine willkürliche einseitige Verfügung des Beklagten, sei es auch nur zeitweilig, ohne Zustimmung des Arbeiters nicht erweitert werden kann.

Nr. 839.

Ist das Aussetzen der Arbeit (Einlegen von Feierschichten) zwischen dem Arbeitgeber und dem Akkordarbeiter vereinbart, so kann der Arbeitnehmer für die in die Kündigungsfrist fallenden Tage, an welchen mit der Arbeit vereinbarungsgemäß ausgesetzt wurde, keine Lohnentschädigung begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 12. Dezember 1901, Cr. I, 1016/1.

Der nach Stück entlohnte Eisengießer begehrt von der beklagten Firma die Bezahlung eines Betrages von 15 K für drei Arbeitstage, weil die Frist der dem Kläger am 26. November 1901 nach der Arbeitsordnung erklärten Kündigung erst am 10. Dezember 1901 zu enden hatte, er jedoch bereits am 9. Dezember 1901 entlassen und überdies am 2. und 3. Dezember wegen Arbeitsmangels nicht beschäftigt wurde.

Dem Kläger wurde als Entschädigung für einen Tag der Betrag von 4 K 48 h als erwiesener Durchschnittslohn zuerkannt, sein weiterer Anspruch aber abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma anerkennt den klägerischen Anspruch hinsichtlich der für den 10. Dezember 1901 als den letzten Tag der Kündigungsfrist entfallenden Entschädigung, da die Kündigung erst im Laufe des 26. November 1901 erfolgte und sohin dieser Tag in die 14tägige Kündigungsfrist nicht miteinzurechnen war, weshalb dem Kläger für jenen Tag der erwiesene Durchnittslohn in der Höhe von 4 K 48 h zuerkannt wurde.

In Betreff des weiteren Klageanspruches erscheint durch die übereinstimmenden Angaben beider Teile erwiesen, daß die beklagte Firma am 31. August eine auch in ihrer Arbeitsordnung vorgesehene Kundmachung des Inhaltes, daß wegen Arbeitsmangels die Arbeit bis auf vier Arbeitstage in der Woche reduziert werde und daß es denjenigen Arbeitern, welche sich hiemit nicht einverstanden geben, frei steht, das Arbeitsverhältnis 14tägig zu kündigen, in den sämtlichen Fakbrikslokalitäten in beiden Landessprachen affichieren und deren Inhalt überdies auch allen Arbeitern, darunter auch dem Kläger, mündlich mitteilen ließ.

Da nun der Kläger von dem ihm zustehenden Rechte der 14tägigen Kündigung nicht Gebrauch gemacht, sondern das Arbeitsverhältnis nach Kenntnisnahme von der in Aussicht gestellten Änderung der Vertragsmodalitäten fortgesetzt hat, so hat er hiemit in zweifel-

loser Weise zu erkennen gegeben, daß er die neuen Vertragsbedingungen akzeptiert und sich denselben unterworfen hat.

Wenn sohin der Kläger sich mit der Reduktion der Arbeitszeit und der mit derselben verbundenen Lohnverminderung durch stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärte, so steht ihm nur ein Recht auf Lohnzahlung für die faktischen Arbeitstage zu und kann er irgend eine Entschädigung für jene Zeit, während welcher mit der Arbeit vereinbarungsgemäß ausgesetzt wurde, nicht beanspruchen.

Es war daher nur noch zu prüfen, ob während der Kündigungsfrist die vertragsmäßige Einschränkung der Arbeitstage und damit des Wochenlohnes verletzt wurde, was aber nicht zutrifft, da in der 14tägigen Kündigungsfrist nur an zwei Tagen mit der Arbeit ausgesetzt wurde, während dieselbe vereinbarungsgemäß bis auf vier Tage in der Woche reduziert, somit wöchentlich zwei Feierschichten eingelegt werden konnten.

Nr. 840.

Wenn nach der Arbeitsordnung an den Feiertagen zu arbeiten ist, so kann der Arbeiter, der am Feiertag nicht arbeitet und auch nicht verlangt, zur Arbeit zugelassen zu werden, den auf den Feiertag entfallenden Teil des Wochenlohnes nicht beanspruchen.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 23. März 1904, Cr. I, 261/4.

Dem in der Schokoladenfabrik der geklagten Firma gegen Wochenlohn im Betrage von 24 K, als Dragist aufgenommenen Kläger wurde an Lohn für sechs Wochen um je 4 K weniger ausgezahlt, weil an den Feiertagen, nämlich am 15. August, 8. September, 28. September und 8. Dezember 1903, ferner am 6. Jänner und 2. Februar 1904 in der Fabrik nicht gearbeitet wurde, obzwar nach der Arbeitsordnung an Feiertagen gearbeitet werden sollte.

Als Kläger am 14. August 1903, nämlich am Tage vor dem auf Samstag den 15. August fallenden ersten Feiertage an Wochenlohn um 4 K weniger erhielt und darüber seine Unzufriedenheit zu erkennen gab, verwies ihn der Fabriksdirektor auf die in der Fabrik herrschende Gewohnheit, wonach nur den Meistern kein Abzug für Feiertage gemacht wird. Kläger hat nichts erwidert, ist aber an Feiertagen nicht in die Fabrik gekommen.

Der Vertreter der geklagten Firma wendet ein, daß zwar die Arbeiter an Feiertagen nicht in die Fabrik kommen, daß aber nach der Arbeitsordnung die sich meldenden Arbeiter auch an Feiertagen

beschäftigt werden müssen und könnten, da nach der Fabrikseinrichtung auch ein einziger Arbeiter beschäftigt werden kann.

Der Klageanspruch wurde abgewiesen:

Gründe: Wenn der Lohn nach Wochen, nämlich in bestimmt festgesetzter Höhe für die „Woche" vereinbart wurde, so gebührt der Wochenlohn dem Arbeiter unverkürzt immer auch dann, falls nach den Vorschriften der Gewerbeordnung, nach Gewohnheit oder Vertrag nicht die ganze Woche hindurch gearbeitet wird.

Soll jedoch — wie im vorliegenden Falle ausdrücklich bestimmt wurde — auch an Feiertagen „wie gewöhnlich" gearbeitet werden, dann ist in dem Wochenlohn auch der Teilbetrag für die an Feiertagen zu verrichtende Arbeiten enthalten.

Im vorliegenden Fall ist der Lohnabzug für die Feiertage gerechtfertigt, weil Kläger, obzwar er sich nach der Arbeitsordnung auch an Feiertagen um Arbeit melden konnte, an diesen Tagen niemals Arbeit verlangte, ihm daher mit Rücksicht auf die nach Wochenzeit einschließlich der Feiertage festgesetzte Lohnhöhe, nicht der volle Wochenlohn, sondern nur nach Abzug des für Feiertage entfallenden Betrages gebührt. (§ 1155 a. b. G. B.)

Der Umstand, daß Kläger zur Arbeit nicht verhalten wurde, ist für die Lösung dieser Frage unentscheidend und einzig und allein maßgebend, daß Kläger auf keine Weise kundgab, zu arbeiten bereit zu sein und daß er an Feiertagen niemals in der Fabrik war oder daselbst vergebens erschienen ist.

841.

Wurde einem bei der Bezirkskrankenkasse ordnungsgemäß versicherten Arbeiter von dem Unternehmer irrtümlich ein höherer Beitrag abgezogen, als an die Krankenkasse abzuführen war, so kann er nicht die Aufzahlung auf ein höheres Krankengeld begehren, sondern nur die Rückerstattung des Mehrabzuges beanspruchen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 21. Februar 1902, Cr. 106/2.

Dem bei der beklagten Gesellschaft als Fabriksarbeiter gegen einen Taglohn von 2 K 20 h beschäftigt gewesenen Kläger wurde seitens der Betriebsunternehmung durch längere Zeit hindurch infolge eines Irrtumes ein Betrag von 40 h statt 24 h wöchentlich als Beitrag zur Krankenkasse abgezogen und ihm am 1. Februar 1902 der Mehrabzug von 7 K 96 h rückvergütet.

Kläger war in der letzteren Zeit wiederholt krank und erhielt von der Bezirkskrankenkasse für 106 Krankheitstage an Krankengeld täglich 1 K 20 h ausbezahlt.

In der am 19. Februar angebrachten Klage behauptet nun derselbe, daß ihm bei einem Krankenkassabeitrage in der Höhe des Abzuges von 40 h pro Woche ein Krankengeld von 2 K gebührt hätte. Er verlangt Ersatz dieser Differenz von 1 K 20 h auf 2 K täglich durch 106 Tage abzüglich des erhaltenen Mehrabzuges von 7 K 96 h im Betrage von 76 K 84 h.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den Beweisfeststellungen ergibt sich, daß Kläger bei der Bezirkskrankenkassa ordnungsgemäß versichert und mit seinem vollen Lohne angemeldet war; anderseits steht auch fest, daß der beklagterseits infolge eines Irrtums erfolgte Mehrabzug an Krankenkassabeitrag auf die Höhe des Krankengeldes überhaupt einen Einfluß nicht zu üben vermochte, da nach den Statuten der hierortigen Bezirkskrankenkassa und dem Erlasse der k. k. mährischen Statthalterei vom 17. Februar 1900 der ortsübliche Taglohn für Fabriksarbeiter mit 2 K festgesetzt erscheint, Kläger demgemäß eingereiht war und von diesem Lohne auch der Krankenkassabeitrag bemessen und eingehoben wurde; dementsprechend wurde demselben auch für die Dauer seiner Erwerbsunfähigkeit das Krankengeld mit 60 Prozent des für die genannte Arbeiterkategorie entfallenden ortsüblichen Taglohnes, d. i. mit 1 K 20 h bemessen.

Dem Kläger stand daher, insolange er nicht einer höheren Arbeiterkategorie angehörte, ein Anspruch auf ein höheres Krankengeld keinesfalls zu, so daß der irrtümliche Mehrabzug an Krankenkassabeitrag allein einen Anspruch auf ein höheres Krankengeld nicht zu begründen vermag.

Da sohin die beklagte Seite ihrer gesetzmäßigen Verpflichtung zur Versicherung des Klägers ordnungsgemäß entsprach und überdies auch den irrtümlich erfolgten Mehrabzug, dessen Rückstellung Kläger nach § 1431 a. b. G. B. zu fordern berechtigt erschien, demselben noch vor der Klageanbringung auszahlte, mußte der Klageanspruch als jeder rechtlichen Grundlage entbehrend abgewiesen werden.

Nr. 842.

Stillschweigend vereinbarte Änderung der ursprünglich verabredeten Arbeitsleistung. (§ 863 a. b. G. B., § 82 a, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 3. Jänner 1902, Cr. I, 5/2.

Das auf Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren einer Büglerin wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist unzweifelhaft, daß die Gattung der Arbeit eine wesentliche Vertragsbestimmung bildet, deren Verletzung den Hilfs-

arbeiter gemäß § 82 a, lit. d Gew. O. zum sofortigen Austritte berechtigt.

Die Klägerin war zwar als Büglerin aufgenommen und wäre als solche nicht verpflichtet gewesen, auch die Wascharbeiten zu besorgen; da sie dies aber durch ihre ganze Dienstzeit ohne Vorbehalt und ohne irgend eine Einwendung tat, hat sie sich stillschweigend auch mit der Übernahme dieser Arbeit einverstanden erklärt (§ 863 a. b. G. B.), so daß die ursprünglich vereinbarte Art der Beschäftigung eine Erweiterung erfahren hat.

Indem die Klägerin am 2. Jänner l. J. ausdrücklich erklärte, die Wascharbeiten nicht weiter versehen zu wollen, hat sie dadurch einen Teil der ihr obliegenden Arbeiten unbefugt verweigert, welcher Umstand die Beklagte nach § 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung der Klägerin berechtigte.

Nr. 843.

Ein als Fabriksknecht aufgenommener Arbeiter, der einige Zeit als Kutscher verwendet wurde, hat kein Recht, nur als solcher verwendet zu werden. Er kann insbesondere die ihm übertragene Arbeit des Holzabladens nicht verweigern. (§ 82 a, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 11. Februar 1904, Cr. I, 14/4.

F. B. war seit einigen Monaten in der Spulenfabrik A. G. in Arbeit und wurde zur Wartung der Pferde und Herbeiführen von Holz verwendet. F. B. erkrankte, kam, ohne hievon den Dienstgeber benachrichtigt zu haben, nach zwei Tagen wieder und da dieser nicht anwesend war, fuhr F. B. ohneweiters wieder um Holz. Hierüber aufgebracht, schickte der Dienstgeber einen Arbeiter dem F. B. nach und ließ ihm sagen, er solle die Pferde sofort einem bezeichneten Arbeiter übergeben, er werde von nun an bei demselben Lohne bloß zum Auf- und Abladen des Holzes verwendet werden.

F. B. verlangt, daß ihn A. G. durch die Kündigungsfrist in gleicher Weise wie bisher beschäftige, und da dies verweigert wurde, verlangt er die Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger wurde nicht ausdrücklich als Kutscher oder Pferdeknecht, sondern als Knecht in die Fabrik aufgenommen; wenn er auch stets bei den Pferden verwendet wurde, so erlangte er noch kein Recht, stets mit dieser Arbeit betraut zu werden; er war verpflichtet, sich zu allen Arbeiten, welche mit seiner Diensteigenschaft zu vereinbaren sind, verwenden zu lassen. Als Knecht muß er alle groben Arbeiten verrichten, daher auch das Holz auf- und

abladen. Verweigerte er diese Arbeit, so hat zwar der Beklagte einen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages (§ 82, lit. f Gew. O.), nicht aber der Kläger.

Nr. 844.

Ein Kutscher hat keinen Grund zum Austreten, wenn er während der Kündigungsfrist nur zu Diensten im Stalle verwendet wird. (§ 82 a, lit. d, Gew. O.)

Der nicht professionelle gewerbliche Hilfsarbeiter kann, insofern nicht die Verrichtung einer bestimmten Arbeit vereinbart wurde, zu allen seiner Dienstesbestimmung entsprechenden Arbeiten verwendet werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 24. Februar 1903, Cr. II, 84/3.

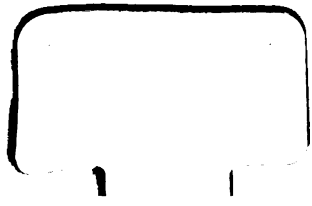
Dem bei dem Beklagten (Fuhrwerker) als Kutscher während einiger Wochen bediensteten Kläger wurde infolge wiederholter Beschwerden der Fahrgäste wegen ungebührenden Benehmens gekündigt und es wurden ihm während der gesetzlichen Kündigungsfrist bei gleichen Bezügen die Arbeiten im Stalle zugewiesen.

Der Kläger verweigerte die Verrichtung derselben, verließ die Arbeit und begehrt Ersatz für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger stützt seinen Anspruch auf § 82 a, lit. d Gew. O. mit der Behauptung, daß durch die Zuweisung der Stalldienste eine Verletzung wesentlicher Bestimmungen des Dienstvertrages seitens des Beklagten stattgefunden hat.

Allerdings bildet die Art der Arbeit ein wesentliches Moment des Lohnvertrages; es darf jedoch nicht übersehen werden, daß der als Kutscher aufgenommene Kläger im vorliegenden Falle nebst der Leitung des Fuhrwerkes auch die Stalldienste nebenbei zu verrichten hatte; nach Ansicht des Gerichtes vermag daher die ausschließliche Zuweisung von Arbeiten letzterer Kategorie allein während der Dauer der Kündigungsfrist eine einseitige wesentliche Änderung der Vertragsbestimmungen um so weniger zu involvieren, als die ausschließliche Verrichtung einer bestimmten Arbeit nicht vereinbart war, der dem Kläger während der Kündigungsfrist zugewiesene Dienst mit dem früheren ein analoger und im Zusammenhange stehender ist, die Bezüge die gleichen blieben und auf die Verwendung in einer bestimmten, der Profession entsprechenden Arbeitskategorie nur der professionelle gewerbliche Hilfsarbeiter Anspruch erheben kann.

Da demnach der Kläger selbst ohne gesetzlichen Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst hat, ist er nach § 84 Gew. O. nicht berechtigt, Entschädigung für die Kündigungsfrist zu begehren.

Stanford Law Library
3 6105 062 576 520